

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE  
FILOZOFICKÁ FAKULTA  
KATEDRA ANDRAGOGIKY A PERSONÁLNÍHO ŘÍZENÍ  
magisterské navazující prezenční studium  
2006-2011

Dita Schimmerlingová

**Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků v ČR  
Projekt MPSV**

**Selection of qualified foreign workers in the Czech Republic  
Project of MPSV**

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Praha 2011

Vedoucí diplomové práce:..... Doc. Dr. Milan Beneš

Konzultantka práce:..... Mgr. Lenka Pešková

P r o h l a š u j i ,

že tuto předloženou diplomovou práci jsem vypracovala zcela samostatně a uvádím v ní všechny použité prameny a literaturu.

V Praze dne 30.06.2011

Dita Schimmerlingová

## Obsah

Resumé.....	5
0 Úvod.....	6
1 Základní pojmy.....	8
1.1 Migrace a integrace .....	8
1.2 Problém brain-drain.....	10
1.3 Zahraniční zaměstnanost v České republice.....	11
2 Teoretická východiska k analýze zahraniční pracovní migrace .....	15
2.1 Neoklasická ekonomická teorie.....	15
2.2 Teorie segmentovaného trhu .....	15
2.3 Teorie migračních sítí a teorie sociálního kapitálu.....	16
3 Migrace zahraničních pracovníků do ČR před rokem 1989 a po roce 1989 .	17
3.1 Migrace zahraničních pracovníků před rokem 1989 .....	17
3.2 Migrace zahraničních pracovníků do ČR po roce 1989 .....	19
4 Podmínky zaměstnávání a pobytu cizinců v České republice .....	24
4.1 Občané EU, EHP a Švýcarska.....	24
4.2 Občané třetích zemí.....	26
4.2.1 Povolení k zaměstnání.....	26
4.2.2 Dlouhodobé vízum a povolení k dlouhodobému pobytu .....	30
4.2.3 Zelená karta.....	34
4.2.4 Modrá karta .....	37
4.2.5 Trvalý pobyt.....	38
5 Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků v ČR.....	42
5.1 Popis projektu a jeho cíle .....	44
5.2 Přihlášení do projektu a výběrová procedura .....	45
5.2.1 Charakteristika zemí zařazených do projektu .....	50
5.3 Propagace projektu .....	51
5.4 Počty a struktura účastníků projektu .....	54
5.5 Vyhodnocení projektu .....	56

6	Obdobné programy pro kvalifikované migranty v zahraničí.....	58
6.1	Kanadský bodový systém.....	58
6.2	Australský bodový systém.....	59
6.3	Přistěhovalecký model v USA .....	60
6.4	Velká Británie.....	61
6.5	Spolková republika Německo .....	61
7	Závěr .....	63
8	Soupis bibliografických citací .....	65
	Příloha A .....	71
	Příloha B .....	72
	Příloha C .....	73
	Příloha D .....	74
	Příloha E.....	75

## **Resumé**

Tématem diplomové práce je problematika pracovní migrace. V práci jsou vymezeny pojmy spojené s migrací a vysvětleny nejdůležitější teorie migrace. Zvláštní důraz je kladen na migraci kvalifikované zahraniční pracovní síly do České republiky a seznámení s projektem MPSV „Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“. V rámci tohoto projektu je věnována pozornost především podmínkám účasti v projektu a výběrové proceduře.

Součástí práce je popis vývoje pracovní migrace do České republiky před a po roce 1989. Pozornost je zaměřena také na legislativní podmínky zaměstnávání a pobytu cizinců převážně ze třetích zemí v České republice. Dále se práce zabývá programy pro kvalifikované migranty v zahraničí, kterými se nechala Česká republika při tvorbě projektu inspirovat.

## **Summary**

The subject of the master thesis is the problematic of work migration. In the thesis concepts dealing with migration are being defined and most important theories of migration are being explained. The thesis is especially focusing on the migration of qualified foreign work force into Czech Republic and is closely presenting the project of the Ministry of Labour and Social Affairs (MoLSA) “Selection of qualified foreign workers”. In the framework of this project attention is paid primarily to the conditions of involvement in this project and to the recruitment procedure.

Another part of the thesis describes the development of work migration into Czech Republic in the period before and after 1989. Attention is also paid to legislative conditions concerning employment and residence of mainly third country nationals in the Czech Republic. Further the thesis deals with programs for qualified migrants in foreign countries, which have been an inspiration to the Czech Republic when creating the project.

## 0 Úvod

Migrace patří v současné době k nejvíce sledovaným a diskutovaným tématům. Vzhledem k tomu, že jsme byli v období komunistického režimu uzavřenou společností, je pro Českou republiku migrace cizinců v dnešním pojetí převážně novým jevem. V současné době se Česká republika stává stále častěji cílovou zemí pro migranty z různých koutů světa, kteří k nám přicházejí nejen z ekonomických důvodů, ale také z politických důvodů, nebo se zde snaží nalézt útočiště před válečným konfliktem.

Problematika migrace mě zajímá především proto, že jsem strávila několik let v zahraničí (v Německu a ve Švýcarsku). V rámci svého studia oboru sociální práce/sociální pedagogika v Berlíně jsem absolvovala praxi v centru pro žadatele o azyl ve Švýcarsku a na úřadě pro mládež s mladistvými ze třetí generace převážně tureckých migrantů v Mnichově. Zde jsem měla příležitost setkat se s migranty z různých zemí a seznámit se tak s problematikou migrace.

V průběhu posledního roku jsem navštívila také několik přednášek týkajících se tématu migrace a integrace cizinců v České republice, které pořádalo Multikulturní centrum Praha. Dále jsem se v květnu 2011 zúčastnila mezinárodní konference „Státní politika a integrace migrantů do společnosti“ v Goethe institutu, kterou organizoval British Council a Multikulturní centrum pod záštitou místopředsedkyně Senátu Parlamentu ČR, PaedDr. Aleny Gajdůškové.

Cílem práce je přiblížit téma pracovní migrace. Pozornost je věnována zvláště programu Ministerstva práce a sociálních věcí ČR nazvanému „Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“.

V první kapitole se věnuji vymezení základních pojmů spojených s migrací. Konkrétně se jedná o pojmy jako integrace, brain-drain a zahraniční zaměstnanost v České republice.

Druhá kapitola se zabývá vybranými explanačními teoriemi migrace, jako jsou neoklasická ekonomická teorie, teorie segmentovaného trhu, teorie migračních sítí

a teorie sociálního kapitálu. Tyto teorie vysvětlují hlavní důvody toho, proč lidé opouštějí svůj domov a odcházejí za prací do jiné země. Dále podávají vysvětlení, proč jsou určitá pracovní místa v cílové zemi obsazována převážně zahraniční pracovní silou.

Třetí kapitola popisuje vývoj pracovní migrace do České republiky před rokem 1989 a po roce 1989. V rámci tohoto vývoje došlo k zásadní změně v pojetí migrace v České republice. Před rokem 1989 z naší země lidé spíše emigrovali do zahraničí nebo k nám přicházeli pouze cizinci z komunistických/socialistických zemí. Po roce 1989 se situace zásadně změnila. Zpočátku byla Česká republika pro migranty spíše tranzitní zemí při cestě na západ. Díky zvyšující se životní úrovni se ale postupně stala cílovou zemí pro mnoho migrantů.

Čtvrtá kapitola se týká legislativy zaměstnávání a pobytu cizinců v České republice. V této kapitole se věnuji zvláště legislativním podmínkám zaměstnávání a pobytu cizinců ze třetích zemí, kterým je určen projekt „Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“. Vzhledem k tomu, že se jedná o projekt zaměřený na trvalou pracovní migraci, zabývám se pobytovými tituly určenými pro dlouhodobý nebo trvalý pobyt.

V páté kapitole se věnuji samotnému projektu „Výběru kvalifikovaných zahraničních pracovníků“. Zaměřuji se především na podmínky účasti v projektu a výběrovou proceduru, která probíhá prostřednictvím bodového ohodnocení. Součástí kapitoly je také charakteristika zemí zařazených do projektu a popis průběhu informační kampaně. Poté následuje analýza struktury a počtu účastníků projektu a vyhodnocení projektu.

Vzhledem k tomu, že se MPSV při tvorbě projektu nechalo inspirovat zeměmi, které již mají s aktivní migrační politikou dlouholeté zkušenosti, uvádím v šesté kapitole příklady těchto zahraničních programů. Mezi země, které využívají při výběru kvalifikovaných pracovníků bodového ohodnocení, patří například Kanada a Austrálie. Ostatní země, o kterých se zmiňuji, využívají pro výběr kvalifikovaných pracovníků jiného systému, jako např. systém preferencí v USA.

# **1 Základní pojmy**

V první kapitole vysvětlují základní pojmy, jež jsou důležité pro problematiku zaměstnávání cizinců v České republice. Protože se jedná o velmi komplexní téma, které stále prochází řadou změn, budu se tomuto tématu podrobněji věnovat v dalších kapitolách. Vzhledem k tomu, že se tato práce věnuje projektu „Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků v ČR“, vysvětlím také pojmy spojené s mezinárodní migrací kvalifikovaných pracovních sil.

## **1.1 Migrace a integrace**

Podle Michaely Vojtkové (2005, nestr.) ze Sociologického ústavu AV ČR je migrace komplexně podmíněný proces, který je předmětem zájmu řady vědních oborů. Dosud pro něj neexistuje jednotná teorie. „Migrace je jak příčinou, tak i důsledkem prostorových změn v organizaci společnosti. Je to fenomén, jev, děj, motor, hrozba, řešení, cíl, komplikace i výhoda. Pro studium tohoto procesu můžeme použít optiku jedince i společnosti, vidět v něm ekonomické, sociální, kulturní či politické příčiny a důsledky“ (Vojtková, 2005, nestr.).

Podle Ilustrované encyklopedie (1995, s. 250) jde v případě migrace o přesídlování (mobilitu v určitém geografickém prostoru) jedinců nebo skupin obyvatelstva. Rozlišuje se migrace vnější (přes hranice států) a vnitřní (zejména pohyb obyvatelstva z venkova do měst). Dále se migrace dělí na trvalou a časově omezenou.

Migrace je spolu s porodností a úmrtností klíčovým prvkem v procesu populačního vývoje a výrazně ovlivňuje společenské a kulturní změny obyvatelstva na všech úrovních. S ekonomickým rozvojem se intenzita migrace neustále zvyšuje. Migrace se dále dělí na imigraci a emigraci. V případě imigrace jde o přistěhování neboli přistěhovalectví (stěhování směrem do regionu). Emigrace je dobrovolné nebo nucené vystěhování neboli vystěhovalectví do ciziny (migrace z regionu), a to převážně z politických důvodů (Všeobecná encyklopedie, 1997, s. 155).



Dále je nutné vysvětlit pojem pracovní migrace, kterému se budu věnovat podrobně v dalších kapitolách. V souvislosti s tímto pojmem, popisuje Kuchař (2007, s. 45) migraci jako pohyb, který má své příčiny a směr. Rozhodující jsou podle něj příčiny, které lze hledat v historicky a ekonomicky podmíněných možnostech pohybu pracovní síly a kapitálu. „V moderních ekonomikách nejde ani tak o vytváření jakýchkoli pracovních míst, třebaže i to má v některých regionech svůj význam zejména při vysoké míře nezaměstnanosti. Častěji jde o hledání pracovních míst s vysokou úrovní produktivity práce, neboť pracovní síla směřuje především tam, kde je tato produktivita (a tím i mzdy) vyšší. Kde jsou vyšší mzdy, jsou i lepší pracovní a tím i životní podmínky. Výsledkem je migrace mezi více a méně rozvinutými regiony (západem a východem, severem a jihem)“ (Kuchař, 2007, s. 45).

Podle Kuchaře (2007, s. 47) je sama migrace jako taková přirozeným a často žádoucím jevem. V ekonomické sféře umožňuje lépe využívat potenciálu lidí i kapitálu a vytvářet tak prostor pro jejich soutěž. Je potřebná zvláště pro země, které se potýkají s nedostatkem především kvalifikovaných pracovních sil, ale také pro země, které mají pracovních sil přebytek. Možná největší přínos má migrace ve sféře sociální v rámci vzájemného poznávání jednotlivých národů a kultur.

Podle Rákoczyové a Trboly (2009, s. 14) je úspěšnost integračního procesu předpokladem pro rozvinutí pozitivního potenciálu, který je spojen s migrací. V ideálním případě je migrace přínosem jak pro samotného migranta, tak pro zemi jeho původu i hostitelskou společnost.

Integrace je všeobecně považována za dvoustranný proces, probíhající na straně přistěhovalců i hostitelské společnosti. Závisí do značné míry na cizincích samotných, jejich ochotě začlenit se do nové společnosti, jejich migračních a integračních strategiích a obecně na jejich lidském potenciálu. Rozhodující jsou také podmínky, které pro integraci vytváří hostitelská společnost – její politiky a instituce, postoje vůči přistěhovalcům, přístupy k migraci a integraci. Důsledkem neúspěšné integrace může být zvýšená míra nezaměstnanosti, chudoba a další

sociální problémy. Mezi obecnější projevy selhávání integrace patří ohrožení sociálního smíru, vyplývající z mobilizace a radikalizace nejen na straně přistěhovalců a etnických menšin, ale také na straně domácí populace. Dalším nebezpečím na straně hostitelských společností je rostoucí vliv proti-imigračních, resp. nacionálních politických stran, a značné rozšíření proti-přistěhovaleckých nálad v řadě evropských zemích (Trbola, Rákoczyová, 2011, s. 9-10).

## **1.2 Problém brain-drain**

Podle Langthaler (2008, s. 5) je odliv odborníků a vysoce kvalifikovaných pracovníků zvláště z rozvojových zemí jedním z aspektů fenoménu mezinárodní migrace. V souvislosti s tím se používá termínu brain-drain (odliv mozků).

Tento termín se etabloval po druhé světové válce poté, co britští vědci začali odcházet za prací do USA. V 70. letech se o něm začalo mluvit ve spojitosti s jeho důsledky pro rozvojové země, kde probíhal odliv nejvíce vzdělaných a kvalifikovaných občanů. Důvody, proč odborníci opouštějí svou vlast, jsou převážně individuální. Patří mezi ně špatné pracovní podmínky, nízké mzdy a chybějící příležitosti pro rozvoj kariéry a další vzdělávání. Často hrají také roli omezená svoboda tisku, omezená svoboda projevu, politické pronásledování nebo nestabilita v zemi původu (Sippel, 2009, s. 1-2).

Důsledky odlivu těchto pracovních sil mohou být až katastrofální. Pokud z dané země ve větší míře odcházejí lékaři, učitelé, vědci a podnikatelé, má tato země jen málo příležitostí k dalšímu rozvoji, protože chybí lidé na strategicky důležitých místech (Sippel, 2009, s. 1-2).

Brain-drain ale na druhou stranu také znamená brain gain (získávání mozků). Zatímco země původu kvalifikované pracovníky ztrácí, získává hostitelská země jejich imigrací know how a inovační potenciál. Mezi nejdůležitější cílové země pro vysoce kvalifikované migranty patří zejména Spojené státy americké, Kanada, Austrálie, ale i některé evropské země. Tyto země lákají kvalifikované migranty především díky lepším životním podmínkám a lepší perspektivě do budoucna (Sippel, 2009, s. 1-2).

Ne vždy musí odliv kvalifikovaným pracovníků pro danou zemi znamenat trvalou ztrátu. Řada migrantů se totiž po určité době ať už na trvalo, nebo jen na přechodnou dobu do své země původu vrací. Tito lidé s sebou pak přináší nabyté znalosti, informace a kompetence a kromě toho cenné kontakty, v některých případech i finanční kapitál. V tomto případě se také hovoří o brain gain (Koser, Salt, 1997 in Nekorjak, Hofírek, 2011, s. 48).

Wickramasekara (2002, s. 18) uvádí jako další koncepci brain circulation neboli circulation of skills (cirkulaci dovedností), která může být přínosem jak pro zemi cílovou, tak pro zemi původu. Země původu tak mohou profitovat z neustálé cirkulace dovedností a odliv kvalifikovaných pracovníků pro ně neznamena pouze jednostrannou ztrátu, zatímco cílové země profitují především proto, že zde kvalifikovaní lidé zůstanou. Předpokladem pro rozvoj potenciálu je úzká spolupráce mezi oběma zeměmi.

### **1.3 Zahraniční zaměstnanost v České republice**

Podle Pořízkové (2008, s. 8) je zahraniční zaměstnanost v České republice součtem zaměstnanosti občanů EU, EHP (občané Norska, Lichtenštejnska a Islandu) a Švýcarska, občanů třetích zemí v postavení zaměstnanců a cizinců s živnostenským oprávněním. Občané třetích zemí jsou cizinci ze zemí mimo EU, EHP a Švýcarsko.

A kdo jsou vlastně přistěhovalci, kteří přicházejí za prací do České republiky? Česká republika je cílovou zemí migrace především pro přistěhovalce z méně ekonomicky vyspělých zemí nacházejících se východně od našich hranic.

Nejpočetnější skupinu cizinců tvoří Ukrajinci, následují Slováci, Vietnamci, Rusové a Poláci. Vedle legálně pobývajících cizinců, je také potřeba zmínit ty cizince, kteří v České republice pobývají nelegálně. Odhady počtu neregulérních cizinců u nás se výrazně liší a je těžké určit, kolik jich zde opravdu pobývá. Jsou uváděny počty mezi desetitisíci až statisíci. Pracovní migranti u nás nejčastěji nacházejí uplatnění ve zpracovatelském průmyslu, stavebnictví, obchodu a služeb. Cizinci především ze třetích zemí pracují v České republice často na

nekvalifikovaných pracovních pozicích a vykonávají těžkou, manuální práci. Vyznačují se obvykle tzv. podzaměstnaností, což znamená, že pracují na místech, kde je požadována nižší kvalifikace, než sami mají. Pracovní migranti, kteří přicházejí do České republiky, opouštějí své země původu především z ekonomických důvodů. Hlavním důvodem, který aktivizuje migraci do cílové země, je poptávka po levné pracovní síle v České republice (Babická in Scheu, 2011, s. 180-183).

Michal Nekorjak z FSS MUNI (in Babická, 2011, s. 183) popsal hlavní důvody českých zaměstnavatelů k zaměstnávání cizinců. Na prvním místě to je nedostatek vhodných domácích pracovníků, dále větší ochota cizinců pracovat přesčas a v nestandardní pracovní době (soboty, neděle), větší ochota cizinců pracovat za nižší mzdy a zároveň neochota domácích pracovníků pracovat za nízké mzdy. Dalšími faktory jsou větší ochota cizinců vykonávat různé typy prací a zároveň pracovat na směny, větší pracovní nasazení cizinců a nižší nároky cizinců na pracovní podmínky. Z výzkumu je zároveň patrné, že nelze říci, že by cizinci brali práci českým pracovníkům, neboť Češi o takovou práci nejeví příliš zájem. To souvisí i s velkorysým sociálním systémem, který je u nás nastaven, kdy se za nízký plat lidem téměř nevyplatí pracovat.

Dosud se o pracovní migraci hovořilo především ve vztahu k nízko kvalifikovaným nebo nekvalifikovaným povoláním, protože tento typ pracovních pozic imigranti v České republice obsazují nejčastěji. Další důležitou skupinou, které se budu věnovat v této diplomové práci, jsou kvalifikovaní migranti.

Kvalifikovaným migrantům se začalo dostávat pozornosti až v souvislosti s globalizujícím se pracovním trhem a s jevy jako jsou přesuny nadnárodních firem, odliv mozků a rozvoj odvětví vyžadujících vysoce vzdělané odborníky (Koser, Salt, 1997 in Nekorjak, Hofírek, 2008, s. 15).

Nekorjak a Hofírek (2008, s. 17) se ve svém výzkumu zabývali motivacemi zaměstnavatelů k najímání imigrantů jak na manuální, tak na nemanuální pozice. Nemanuální pracovníky identifikovali jako zaměstnance, kteří vykonávají zaměstnání vyžadující většinou ukončené středoškolské nebo vysokoškolské

vzdělání a jejichž práci lze označit jako duševní, vyžadující konkrétní odbornou znalost. Podle tohoto výzkumu manuální pracovníky častěji zaměstnávají soukromé organizace, bez zahraniční účasti, organizace, které nejsou součástí nadnárodních společností a působí na lokální nebo regionální úrovni. Naproti tomu imigranty na nemanuální pracovní pozice zaměstnávají především organizace ze sféry veřejného sektoru nebo nestátní neziskové organizace, organizace s majoritním vlastníkem pocházejícím ze zahraničí, organizace, které jsou součástí nadnárodních společností a organizace působící na mezinárodní úrovni.

Česká republika se v rámci své aktivní imigrační politiky snaží o řízení pracovní migrace. Za tímto účelem vznikl Program výběru kvalifikovaných zahraničních pracovníků, kterému se budu podrobně věnovat v této diplomové práci později. Dalšími příklady řízené migrace je projekt zelených a modrých karet. V případě zelených karet se jedná o „český projekt“, který se nechal inspirovat podobnými programy ze zahraničí. Tento projekt platí od 01.01.2009. Projekt modrých karet je na rozdíl od zelených karet „projektem Evropské unie“. Modrá karta byla zavedena jako nový pobytový institut určený pro dlouhodobý pobyt spojený s výkonem vysoce kvalifikovaného zaměstnání v rámci novely zákona o pobytu cizinců, která začala platit od 01.01.2011. Pojmy zelená a modrá karta blíže vysvětlím v kapitole zaměřené na legislativu zaměstnávání a pobyt cizinců.

A jaké výhody přináší pracovní migrace pro Českou republiku? Pracující přistěhovalci jsou pro Českou republiku nezanedbatelným ekonomickým přínosem. Podílí se na ekonomické produkci i na spotřebě, přispívají do redistribučních toků (daňové a sociální odvody). Svojí demografickou strukturou a vysokou zaměstnaností ovlivňují proces stárnutí populace a s ním spojená rizika udržitelnosti systému sociální ochrany. Migrace tedy alespoň částečně pomáhá řešit problémy spojené s demografickým vývojem, protože již delší dobu zajišťuje alespoň mírný populační růst. Přistěhovalci jsou také zdrojem lidského kapitálu daného zejména jejich vzděláním, kvalifikací, dovednostmi, kreativitou a dalšími

charakteristikami a jsou tak přínosem pro společnosti založené na vědomostech (Rákoczyová, Trbola, 2009, s. 14-15).

## **2 Teoretická východiska k analýze zahraniční pracovní migrace**

V této kapitole prostřednictvím několika explanačních teorií vysvětlím pojem migrace. Ekonomická a sociologická teorie podává několik vysvětlení, proč jsou určitá místa obsazována zahraniční pracovní silou. Teoretickým rámcem pro analýzu příčin a důsledků pracovní migrace v České republice jsou vybrané explanační teorie migrace.

### **2.1 Neoklasická ekonomická teorie**

Neoklasická ekonomická teorie vysvětluje migraci pomocí konceptu racionálně kalkulujícího jedince, který se rozhoduje tak, aby maximalizoval svůj zisk z případné migrace. Migrace je podle této teorie podmíněna celou řadou faktorů, které působí jak na straně zdrojové země migrace (tzv. push faktory), tak na straně cílové země migrace (tzv. pull faktory) (Pořízková, 2008, s. 16).

K nejvýznamnějším faktorům migrace patří rozdílné úrovně mezd mezi zdrojovou a cílovou zemí migrace, životní úroveň, technologické vybavení, poptávka na pracovním trhu, nezaměstnanost a celkové vyhlídky socioekonomického vývoje. Kritici neoklasické ekonomické teorie poukazují na nezpochybnitelný význam dalších okolností, jako jsou transakční náklady spojené s mobilitou a sociální a psychologické vlivy podmiňující sklon k migraci (Pořízková, 2008, s. 16).

### **2.2 Teorie segmentovaného trhu**

Jako další teorii migrace uvádí Nekorjak (in Babická, 2011, s. 183) teorii segmentace pracovního trhu. Podle této teorie je pracovní trh duální, je tedy rozdělen na primární a sekundární trh práce. Na primárním pracovním trhu práce působí zvláště kvalifikovaní, jádroví zaměstnanci. Naproti tomu sekundární trh nabízí především nestabilní pracovní pozice bez požadavku na kvalifikaci, nízké mzdy, mající nízkou společenskou prestiž a obecně sem spadá sféra šedé a černé ekonomiky. Na sekundárním pracovním trhu působily v minulosti ženy a děti. Změny v 19. a 20. století (především zákaz práce dětí a proměna role ženy ve

společnosti) tento sekundární trh práce uvolnily a do uvolněných odvětví nastoupili cizinci. Ti se tedy dlouhodobě pohybují v méně příznivém pracovním prostředí oproti pracovníkům primárního pracovního trhu.

Jako další bývá ještě uváděn tzv. terciární sektor trhu práce. „Tento sektor tvoří pracovní místa, která nejsou pro domácí sílu dostatečně atraktivní a z tohoto důvodu jsou obsazována převážně cizinci; jedná se o pracovní místa s horšími pracovními podmínkami, nízkým sociálním statusem a nízkými mzdami. Cizinci jsou ochotni tato místa obsazovat proto, že svůj status spojují se svou situací po návratu do země původu. Terciární sektor můžeme chápat jako součást sekundárního trhu práce, v níž dochází ke koncentraci cizinců, nebo jako samostatný segment pracovního trhu, který se sestává z pracovních míst kvalitativně horších, než jsou pracovní místa na sekundárním trhu práce“ (Rákoczyová, Trbola, s. 297-298).

### **2.3 Teorie migračních sítí a teorie sociálního kapitálu**

Jako poslední můžeme uvést teorii migračních sítí a teorii sociálního kapitálu. Tyto teorie jsou vysvětlením vysokého podílu migrantů z určitých zdrojových zemí migrace na celkové míře jejich zaměstnanosti. Cizinci, kteří již pracují v cílových zemích migrace, snižují pro své přátele a příbuzné náklady a rizika spojené s migrací a pomáhají tak odstraňovat bariéry migrace. Tendence migrovat a setrvávat v určitých cílových zemích, kde se koncentrují imigranti stejného občanství, je označována jako tzv. „family and friend effect“ (Massey, 2005 in Pořízková, 2008, s. 17). S tímto jevem se v České republice setkáváme u občanů zdrojových zemí, kteří dlouhodobě vykazují vysokou míru zaměstnanosti. Jsou jimi zejména občané Slovenska, Ukrajiny, Vietnamu, Polska a Moldavska (Pořízková, 2008, s. 17).



### **3 Migrace zahraničních pracovníků do ČR před rokem 1989 a po roce 1989**

V této kapitole se budu věnovat historickému vývoji pracovní migrace v České republice před rokem 1989 a po roce 1989.

#### **3.1 Migrace zahraničních pracovníků před rokem 1989**

Území dnešní České republiky patřilo od poloviny 19. století až po 90. léta 20. století k vystěhovaleckým krajům. S výjimkou dvou návratových vln po skončení světových válek – v letech 1918-1920 a 1945-1949 – nebyla před rokem 1989 tato území konfrontována s větší imigrací ze zahraničí (Baršová, Barša, 2005, s. 205). „Spíše než imigrace byla v některých historických obdobích problémem hospodářsky podmíněná emigrace. Především na její regulaci se zaměřovala politická opatření. Povaha emigrace se proměnila v posledních dvou třetinách 20. století. Mnichov v září 1938, nacistická okupace 1939, komunistický převrat v únoru 1948 a sovětská okupace v srpnu 1968 zvětšily poměrnou váhu specifického typu emigrace – politického exilu“ (Baršová, Barša, 2005, s. 105).

Podle Dušana Drbohlava (2008, s. 57) mezi roky 1948 a 1989 nepřicházeli do Česka (v té době části Československa) žádní „klasičtí“ mezinárodní migranti. Výjimku tvořila imigrace cca 12000 řeckých uprchlíků na přelomu 40. a 50. let, kteří odcházeli ze své vlasti v důsledku občanské války, aby v Československu našli politický azyl. Dalším z velkých poválečných migračních pohybů byl i příchod slovenských Romů do Česka. V letech 1945–1947 přicházeli slovenští Romové do oblastí vylidněných po Němcích, kam se dostali na základě náborových akcí nebo byli zlákáni informacemi příbuzných a známých o možnostech obživy. Migrace Romů ze Slovenska dále pokračovala jako spontánní proces i jako úředně řízený „rozptyl“ (Baršová, Barša, 2005, s. 217).

V rámci komunistického režimu byla uplatňována velmi restriktivní migrační politika, která omezovala volný pohyb občanů přes mezinárodní hranice. Existovala významná nelegální emigrace českých občanů a také migrační proudy do země byly velmi specifické. Zpravidla zahrnovaly jen občany ostatních

socialistických/komunistických zemí. Ti přijížděli zejména během 70. a 80. let na základě mezinárodních smluv, které byly prostředkem tzv. “internacionální pomoci” mezi tehdejšími socialistickými/komunistickými zeměmi. Šlo o dočasné studenty, učně a pracovníky, kteří přijížděli především z Polska, Vietnamu, Maďarska, Kuby, Mongolska, Angoly a Koreje, aby získali vzdělání a zkušenosti. Zároveň také pomáhali v Československu zacelovat některé mezery na trhu práce (např. v potravinářském a textilním průmyslu, obuvnictví, sklářství, strojírenství, metalurgii nebo zemědělství) (Drbohlav, 2008, s. 58).

Baršová, Barša (2005, s. 218) uvádějí, že „nejdelší tradici mělo zaměstnávání občanů Polska, které probíhalo již od 60. let. Nejvyšší počet polských občanů dlouhodobě pracujících v Československu – 20 825 – byl zaznamenán v roce 1974. Významnou dlouhodobou spoluprací navázalo Československo také s Vietnamskou socialistickou republikou. V roce 1974 byla podepsaná první dohoda o odborné přípravě učňů Vietnamu v československých organizacích. V rámci této dohody bylo přijato do středních odborných učilišť 5000 vietnamských občanů, kteří se po vyučení vraceli zpět do vlasti. Odborná příprava se následně uskutečňovala podle dohody z roku 1979, a to ve středních odborných učilištích nebo odbornou přípravou v rámci práce v československých podnicích. Na základě této dohody přijelo 8 700 vietnamských žáků a 23 000 praktikantů a stážistů. Souběžně se podle dohody z roku 1980 uskutečňovalo i zaměstnávání vietnamských občanů v průmyslu. Nejvyšší počet vietnamských pracovníků – 27 100 osob zde pracoval v roce 1983“.

Podobné dohody o zvyšování kvalifikace či zaměstnávání byly realizovány s Kubou, Mongolskem, Angolou, Severní Koreou, Laosem a Kyprem. Ke konci roku 1990 podle těchto mezinárodních dohod na území České republiky pracovalo 23 113 občanů Vietnamu, 3 790 občanů Polska, 274 občanů Mongolska, 101 občanů Kuby a 142 občanů Angoly. Mezinárodní dohody uzavřené v rámci socialistické pomoci byly po roce 1989 na základě usnesení československé vlády č. 274/1990 rychle ukončeny a většina pracovníků se vrátila do zemí původu. K 30. dubnu 1993 zde například podle těchto dohod pracovalo už jen 1 110 občanů Vietnamu, 210 občanů Polska a 10 občanů Angoly. Zvláště někteří

pracovníci z Vietnamu využili nových ekonomických příležitostí a stali se jádrem nové přistěhovalecké komunity v České republice (Baršová, Barša, 2005, s. 219).

### **3.2 Migrace zahraničních pracovníků do ČR po roce 1989**

Cizinci v České republice jsou relativně novým fenoménem. Během více než čtyřiceti let komunismu byla migrace jak do Československa, tak i z něho výrazně omezena a česká společnost zůstala velmi homogenní. Díky tomu byl kontakt s cizinci minimální. Po roce 1989 došlo k otevření hranic a cizinci k nám začali přicházet ve větší míře (Babická in Scheu, s. 179).

S listopadovou revolucí začala v České republice nová éra. Následkem výrazných politických, sociálních a ekonomických změn souvisejícími s hlubokými transformačními procesy, které započaly na konci osmdesátých a začátku devadesátých let, se Česká republika poměrně rychle stala imigrační a tranzitní zemí (Drbohlav, 2008, s. 58). „Bez zkušeností, jak zvládat migrační toky a integraci imigrantů, byla v nově ustavené demokracii aplikována velmi liberální migrační politika a praxe, a to prakticky až do roku 1997“ (Drbohlav, 2008, s. 58).

Podle Dušana Drbohlava (2008, s. 58) se díky zachování životní úrovně českého obyvatelstva a atraktivitě české ekonomiky pro zahraniční pracovníky počet migrantů zvyšoval. Geografická poloha státu v rámci Střední Evropy také způsobila příliv mnoha tranzitních (nelegálních) migrantů, kteří se přes Česko snažili dostat dále na západ. Příliv migrantů do země neomezily ani ekonomické problémy konce devadesátých let, ani změny v migrační politice. Migrační politika v České republice se v souvislosti s harmonizací s legislativou EU stala v některých aspektech systematictější, selektivnější a restriktivnější. V současné době je počet legálních (a velmi pravděpodobně i nelegálních) migrantů v Česku vyšší než v ostatních evropských post-komunistických zemích.

Transformace společnosti v průběhu 90. let měla vliv i na charakter přirozené reprodukce. Začaly se projevovat obecné trendy spojené s tzv. druhým demografickým přechodem, který v západoevropských zemích probíhal již před rokem 1989. Koncept druhého demografického přechodu souvisí s kvalitativními

změnami v přirozené reprodukci, kdy v souvislosti se změnami ve způsobu života dochází ke snižování porodnosti a stárnutí populace. V průběhu 90. let došlo ještě k poklesu úhrnné plodnosti s extrémním minimem v roce 1999, kdy hodnota 1,13 dítěte na ženu patřila k jedné z nejnižších ve světovém srovnání. K určitému vzestupu ukazatele úhrnné plodnosti došlo až po roce 2005 a v roce 2008 činil 1,50 dítěte na ženu (Drbohlav, 2011, s. 63-64).

I přes zlepšování úmrtnostních podmínek (významný růst naděje dožití po roce 1990) došlo v letech 1994-2005 k úbytku obyvatelstva v důsledku přirozeného vývoje, což představovalo v tomto období většinou ztrátu cca 15 000 až 20 000 obyvatel ročně. Teprve od roku 2004 se situace začala měnit. Především díky výraznému nárůstu migračního salda a od roku 2006 i díky mírnému zvýšení přirozeného přírůstku populace České republiky opět roste. Bilance zahraniční migrace tak v celém období po roce 1989 napomáhala ke zlepšení početního vývoje obyvatelstva. Demografické stárnutí české populace lze dokumentovat vzrůstem indexu stáří za období 1991-2008 ze 62 % na 105,1 % nebo průměrného věku ze 34,7 let na 40,5 roku. Index stáří vyjadřuje podíl osob ve věku nad 65 let k osobám ve věku do 15 let. Index nabývá hodnoty 100 % v případě početní rovnosti obou těchto věkových skupin. Vzhledem k tomu, že se imigrace účastní hlavně mladá populace, působí migrační bilance proti nepříznivému trendu stárnutí populace. Avšak ani očekávané počty přistěhovalých, ani jejich následné demografické chování nemůže zabránit celkovému stárnutí obyvatelstva Česka. „Omlazující“ efekt migrace nedokáže zvrátit dopady přirozené reprodukce, přispívá pouze k jejich zmírnění (Drbohlav, 2011, s. 64-65, 112).

V 90. letech se vývoj na českém trhu práce vyznačoval postupným nárůstem zájmu o zahraniční pracovní sílu v celém kvalifikačním spektru, od vysoce kvalifikovaných specialistů pro manažerské funkce po nekvalifikované dělníky pro manuální stavební práce (Kuchař, 2007, s. 56). Podle Horálka (1996 in Kuchař, 2007, s. 56) je možné uvést čtyři hlavní důvody tohoto zájmu: strukturální přestavbu ekonomiky a z ní plynoucí nutnost zabezpečit především potřeby výstavby infrastruktury, konjunkturální důvody, zejména vysoká

poptávka po neinvestičních stavebních pracích, sezonnost některých prací a pohotovost zahraničních pracovníků nastoupit na tyto krátkodobé práce, a konečně populačně – demografické důvody, kdy jednak ubývá pracovních sil v mladším věku, jednak poměrně kvalifikovaná domácí pracovní síla ztrácí zájem o výkon některých méně kvalifikovaných a tedy méně placených, ale náročných pracovních činností.

Podle údajů Českého statistického úřadu (Zaměstnanost, 2011, nestr.) činila k 31.12.2010 celková zaměstnanost cizinců 306 350 osob. 215 367 (70,3 %) těchto cizinců bylo evidováno úřady práce. Zbýlých 90 983 cizinců (tj. 29,7 % všech zaměstnaných cizinců) mělo platné živnostenské oprávnění.

Podle Analýzy vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2010 (2011, s. 21-22) se počty cizích státních příslušníků v postavení zaměstnanců v důsledku ekonomické krize opět snížily, ale jejich celkový meziroční úbytek na konci prosince 2010 byl o 15,4 tis. nižší než v roce 2009 (53,8 tis.). Z hlediska státní příslušnosti bylo k 31.12.2010 v České republice zaměstnáno nejvíce občanů Slovenské republiky (100,7 tis.), Ukrajiny (42,1 tis.) a Polska (19,0 tis.). Na zastoupení cizinců (podle odvětví činnosti a vykonávaného zaměstnání) měly vliv změny v sektorové struktuře celkové zaměstnanosti. K nejvyššímu úbytku zahraniční zaměstnanosti došlo v odvětvích s vyšším zastoupením mužů, především ve stavebnictví (o 11,2 tis.). Naopak nejvyšší nárůst byl zaznamenán v oblasti informační a komunikační činnosti (o 1,5 tis.). Vyšší podíl zastoupení žen oproti mužům vykazovala odvětví zdravotnictví a sociální péče (69,3 %), odvětví veřejné správy, obrany, sociálního zabezpečení (55,3 %) a odvětví ubytování, stravování a pohostinství (50,5 %).

Zaměstnávání cizích státních příslušníků převažovalo zvláště v manuálních profesích. Podle klasifikace zaměstnání (KZAM) byla nejvíce zastoupena třída 9 – pomocní a nekvalifikovaní pracovníci (25,9 %), třída 7 – řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři (20,9 %) a třída 8 – obsluha strojů a zařízení (15,9 %). K nejvyššímu meziročnímu poklesu došlo ve třídách s vysokým zastoupením mužů – ve třídě 9 (o 17,2 tis.) a ve třídě 7 (o 3,5 tis.). Naopak

k nárůstu došlo ve třídě 2 – vědečtí a odborní pracovníci (o 2,4 tis.), ve třídě 3 – techničtí, zdravotničtí a pedagogičtí pracovníci (1,5 tis.) a ve třídě 5 – provozní pracovníci ve službách a obchodě (o 1,4 tis.). Nadpoloviční zastoupení měly ženy ve třídě 4 – nižší administrativní pracovníci a ve třídě 5 – provozní pracovníci ve službách a obchodě (Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2010, 2011, s. 21-22).

Nejvíce zaměstnaných cizích státních příslušníků je ve věkové skupině 25-39 let (53,4 %) a ve skupině 40-54 let (27,8 %). V České republice pracují cizí státní příslušníci rovněž jako podnikatelé na základě živnostenského oprávnění, jehož vydávání je v kompetenci Ministerstva průmyslu a obchodu. Někteří cizinci tímto způsobem řešili ztrátu zaměstnání vykonávanou na základě povolení k zaměstnání. Celková zaměstnanost cizinců na českém trhu práce (zaměstnaných i podnikajících) se stejně jako v roce 2009 snížila. V meziročním srovnání klesla (o 12,1 tis.) na 306,4 tis., jejich podíl na pracovní síle klesl na 5,4 % a podíl na zaměstnanosti na 6,3 % (Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2010, 2011, s. 21-22).

Vzhledem k současné světové ekonomické recesi se snížila poptávka především po nízkokvalifikované pracovní síle ze třetích zemí. Zahraniční pracovníci najímaní pracovními agenturami jsou jako první propuštěni z výroby. Pracovní agentury (stejně jako jiní zaměstnavatelé) neodpovídají za to, že cizinci, které dočasně najaly, v případě ztráty zaměstnání skutečně odejdou. Je nebezpečí, že se přesunou do šedé ekonomiky a tím rozšíří okruh nelegálně zaměstnávaných cizinců (Horáková, 2008, s. 8). Ke konci roku 2009 v České republice legálně pracovalo o ca. 54 tisíc cizinců méně než v předchozím roce. Propouštění zahraničních pracovníků s sebou přineslo řadu problémů.

Na zhoršení pracovních podmínek reagoval například projekt „Dobrovolné návraty“, který realizovalo Ministerstvo vnitra (Filipová, 2010, nestr.). Dne 9. února 2009 vláda České republiky schválila realizaci Projektu dobrovolných návratů. Cílem projektu bylo poskytnout pomoc cizincům ze třetích zemí pobývajícím v České republice legálně, kteří vzhledem k současné ekonomické

situaci ztratili práci, chtěli zpět do vlasti a nemohli si tuto cestu uhradit sami (Projekt dobrovolných návratů úspěšně ukončen, 2010, nestr.).

## **4 Podmínky zaměstnávání a pobytu cizinců v České republice**

V této kapitole se budu věnovat legislativě zaměstnávání a pobytu cizinců na území České republiky. Cizinci, kteří přicházejí za prací do České republiky, se dělí do několika skupin, z nichž každá má velmi odlišné právní postavení na trhu práce. Zaměřím se především na skupinu občanů třetích zemí, protože pouze cizinci z těchto zemí se mohou přihlásit do projektu „Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“, kterému se budu věnovat v této práci později. Pokud chtějí cizinci ze třetích zemí žít a pracovat v České republice, musí překonat celou řadu byrokratických bariér. Aby mohli být zaměstnání, potřebují k tomu povolení k zaměstnání a povolení k pobytu nebo musí být držiteli zelené nebo modré karty. Legislativa zabývající se zaměstnáváním a pobytem cizinců na území České republiky je velmi komplikovaná.

K nejdůležitějším právním dokumentům souvisejícím se zaměstnáváním cizinců patří především zákon č. 435/2004 o zaměstnanosti Sb., zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání a zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů ve znění pozdějších předpisů. Zákon o zaměstnanosti vymezuje podmínky pro zaměstnávání cizinců v postavení zaměstnanců. Od doby vstupu České republiky do Evropské unie se z hlediska podmínek pro zaměstnávání dělí cizinci na dvě skupiny – na občany EU, EHP a Švýcarska a na občany třetích zemí (Pořízková, 2008, s. 12).

### **4.1 Občané EU, EHP a Švýcarska**

Občané EU/EHP a Švýcarska a jejich rodinní příslušníci, nejsou z pohledu zákona o zaměstnanosti považováni za cizince a mají podle tohoto zákona stejné právní postavení jako občané České republiky. Rodinným příslušníkem občana EU/EHP a Švýcarska rozumíme jeho manžela nebo manželku, partnera nebo partnerku, se kterým občan EU uzavřel registrované partnerství na základě právních předpisů členského státu, jejich potomky, pokud jsou mladší 21 let nebo pokud jsou na něm závislí, dále pak vyživované (závislé) příbuzné ve vzestupné



radě občana EU/EHP a Švýcarska a jeho manžela/manželky nebo registrovaného partnera/partnerky (Právní postavení občanů EU/EHP a Švýcarska a jejich rodinných příslušníků z hlediska zákona o zaměstnanosti, 2011, nestr.). Občan EU/EHP a Švýcarska nebo jeho rodinný příslušník, který chce v České republice pracovat, nepotřebuje k tomuto účelu povolení k zaměstnání. Rodinný příslušník, který není občanem EU/EHP nebo Švýcarska, musí příslušnému úřadu práce předložit doklad, kterým potvrzuje, že je rodinným příslušníkem občana EU/EHP nebo Švýcarska (Možnost vstupu na trh práce pro občany EU/EHP a Švýcarska, 2011, nestr.).

Podle Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 38/2004 se na občany EU, EHP a Švýcarska vztahuje právo volného pohybu osob. Z tohoto důvodu na území ČR nepotřebují žádné povolení k pobytu ani vízum (Joklová, Ryšavá a kol., 2009, s. 25). Občané EU, EHP a Švýcarska mohou na území České republiky přechodně pobývat bez jakéhokoliv zvláštního povolení. Pokud chtějí na území ČR pobývat po dobu delší než 3 měsíce, jsou oprávněni požádat o vydání potvrzení o přechodném pobytu. Náležitosti, které musí občané EU, EHP a Švýcarska předložit k žádosti o vydání potvrzení o přechodném pobytu na území, upravuje § 87a odst. 2 cizineckého zákona. K žádosti o vydání potvrzení o přechodném pobytu je nutné předložit:

- cestovní doklad,
- doklad potvrzující účel pobytu, jde-li o zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost nebo studium,
- fotografie,
- doklad o zdravotním pojištění; to neplatí v případě, že je účelem pobytu zaměstnání, podnikání nebo jiná výdělečná činnost,
- doklad o zajištění ubytování na území.

Občané EU, EHP a Švýcarska také mohou požádat o vydání povolení k trvalému pobytu. Ministerstvo jim ho vydá na jejich žádost zpravidla po 5 letech nepřetržitého přechodného pobytu na území. Podmínky a náležitosti popisuje

§ 87g a 87i cizineckého zákona (Podmínky vstupu a pobytu na území České republiky, 2011, nestr.).

## **4.2 Občané třetích zemí**

### **4.2.1 Povolení k zaměstnání**

Jiné podmínky týkající se zaměstnávání podle Pořízkové (2008, s. 12) platí pro občany třetích zemí. Tyto podmínky jsou popsány v § 85-101 zákona o zaměstnanosti. V této části zákona se hovoří o podmínkách získání pracovního povolení. Podle Joklové, Ryšavé (2009, s. 55) se na občany ze třetích zemí přijíždějících do České republiky výhody volného pohybu pracovníků nevztahují. Jsou proto ve většině případů povinni žádat o povolení k zaměstnání. Povolení k zaměstnání vydává vždy úřad práce, v jehož obvodu bude cizinec pracovat. Jak uvádí Čížinský (in Trbola, Rákoczyová, 2011, s. 138) je povolení k zaměstnání dle důvodové zprávy k zákonu o zaměstnanosti nástrojem ochrany pracovního trhu tak, aby cizinci mohli být zaměstnáni pouze na místech, na která nebylo možné přijmout uchazeče o zaměstnání evidovaného na úřadu práce. Podle § 92 odst. 1 zákona o zaměstnanosti může úřad práce vydat povolení k zaměstnání pouze v případě, že se jedná o ohlášené volné pracovní místo (§ 35), které nelze vzhledem k požadované kvalifikaci nebo nedostatku volných pracovních sil obsadit jinak. Při vydávání povolení k zaměstnání se přihlíží k situaci na trhu práce.

O povolení k zaměstnání cizince se rozhoduje ve správním řízení. „Účastníkem správního řízení je cizinec, který žádá o povolení k zaměstnání písemně příslušný úřad práce zpravidla před svým příchodem na území ČR. V řízení může být zastoupen zaměstnavatelem nebo i jiným jím zplnomocněným zástupcem, a to na základě a v rozsahu písemné plné moci. Povolení k zaměstnání a povolení k pobytu se vyžaduje i v případě, má-li být cizinec, jehož zaměstnavatel sídlí v zahraničí, vyslán na území ČR k výkonu práce na základě smlouvy uzavřené s tuzemskou právnickou nebo fyzickou osobou“ (Joklová, Ryšavá a kol., 2009, s. 55).

Žádost o povolení k zaměstnání musí obsahovat:

- identifikační údaje cizince,
- adresu v zemi trvalého pobytu a adresu pro doručování zásilek,
- číslo cestovního dokladu a název orgánu, který doklad vydal,
- identifikační údaje zaměstnavatele, u kterého bude cizinec pracovat,
- druh práce,
- místo výkonu práce a dobu, po kterou by mělo být zaměstnání vykonáváno,
- další údaje potřebné pro výkon zaměstnání.

Přílohy k žádosti:

- kopie stránky cestovního dokladu spolu se základními identifikačními údaji cizince;
- vyjádření zaměstnavatele, že cizince zaměstná;
- úředně ověřená kopie dokladu o profesní způsobilosti pro obor, ve které chce cizinec na území České republiky pracovat (výuční list, maturitní vysvědčení, diplom o ukončení vysokoškolského studia apod.);
- další doklady, v případě že to vyplývá z charakteru zaměstnání nebo pokud to stanoví vyhlášená mezinárodní smlouva, která byla schválena Parlamentem a již je Česká republika vázána (Postup cizince směřující k realizaci jeho zaměstnání na území ČR, 2011, nestr).

Povolení k zaměstnání je nepřenosné a vydává se na dobu určitou, maximálně na dobu dvou let. Cizinec může opakovaně požádat o prodloužení tohoto povolení. Povolení k zaměstnání je platné pouze pro zaměstnání u zaměstnavatele, který je uveden v rozhodnutí, toto se týká také druhu zaměstnání a místa výkonu práce. Pokud má dojít v době před ukončením platnosti povolení k zaměstnání ke změně některých podmínek uvedených v tomto povolení, cizinec je povinen požádat místně příslušný úřad práce o vydání nového povolení k zaměstnání. Povolení je požadováno pro všechny pracovněprávní vztahy ve smyslu zákoníku práce vykonávané cizincem na území České republiky, tj. pracovní poměr,

dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti. Týká se to i případů, kdy dochází k souběhu těchto pracovněprávních vztahů. Povolení k zaměstnání se vyžaduje také u sezonních zaměstnanců, kteří jsou zaměstnáváni činnostmi závislými na střídání ročních období. Vydává se nejdéle na dobu šesti měsíců v kalendářním roce. Povolení k sezonnímu zaměstnání je možné vydat znovu pouze v případě, že mezi jednotlivými zaměstnáními uplyne doba nejméně šesti měsíců (Joklová, Ryšavá a kol., 2009, s. 57).

Pokud je v žádosti uvedeno více míst výkonu práce v různých regionech, vydá úřad práce, který o povolení rozhoduje, povolení k zaměstnání teprve po vyjádření úřadů práce, v jejichž správních obvodech bude cizinec pracovat. Po dobu zaměstnání cizince, který je zaměstnán podle platných právních předpisů ČR, se na něj vztahují nejen pracovněprávní předpisy, jako je zákoník práce, ale také předpisy mzdové, předpisy o všeobecném zdravotním pojištění a sociálním zabezpečení (Joklová, Ryšavá a kol., 2009, s. 57).

Zaměstnavatel je povinen do 10 kalendářních dnů nahlásit příslušnému úřadu práce volné pracovní místo a jeho charakteristiku. Volným pracovním místem rozumíme takové místo, které bylo zaměstnavatelem nově vytvořeno nebo které se uvolnilo. Charakteristika volného pracovního místa nahlášeného úřadu práce musí být stejná jako charakteristika místa, na které chce zaměstnavatel najímat zaměstnance, případně cizince. „Zaměstnavatel může cizince zaměstnávat pouze tehdy, pokud cizinec má:

- platné povolení k zaměstnání od úřadu práce podle místa výkonu práce,
- platné vízum k pobytu za účelem zaměstnání, případně povolení ke krátkodobému nebo dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání,
- písemně uzavřenou pracovní smlouvu na dobu, po kterou by mělo být zaměstnání vykonáváno, dohodu o pracovní činnosti nebo dohodu o provedení práce, a za předpokladu, že zaměstnavatel cizince přihlásil k platbě dávek sociálního a zdravotního pojištění“ (Postup zaměstnavatele při zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí, 2011, nestr.).

Pokud zaměstnavatel zaměstnává cizince, je povinen mu nabídnout stejné pracovní a mzdové podmínky jako u občana České republiky ve stejném pracovním zařazení podle platných právních předpisů, případně v souladu s kolektivními nebo pracovními smlouvami. Zaměstnavatel také musí oznámit obsazení volného místa cizincem úřadu práce do 10 kalendářních dnů. Dále je povinen písemně informovat úřad práce o tom, že cizinec, který získal povolení k zaměstnání:

- do práce nenastoupil,
- ukončil zaměstnání před koncem platnosti povolení k zaměstnání nebo
- zaměstnání bylo ukončeno výpovědí z některých důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) zákoníku práce nebo dohodou ze stejných důvodů, anebo
- zaměstnání bylo ukončeno okamžitým zrušením podle §56 zákoníku práce.

Pokud dojde k ukončení zaměstnání výpovědí, dohodou nebo okamžitým zrušením, je zaměstnavatel povinen uvést i důvod ukončení tohoto zaměstnání. Zaměstnavatel musí ve všech uvedených případech dodržet informační povinnost vůči úřadu práce nejpozději do 10 dnů ode dne, kdy měl cizinec na pracovní místo nastoupit nebo kdy ukončil zaměstnání (Postup zaměstnavatele při zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí, 2011, nestr.).

Povolení k zaměstnání musí mít také cizinec, který bude svým zahraničním zaměstnavatelem na základě obchodní nebo jiné smlouvy uzavřené s tuzemskou právnickou nebo fyzickou osobou vyslán za prací do České republiky. Tito cizinci jsou v pracovněprávním vztahu se zahraničním zaměstnavatelem, a proto jsou při výkonu práce v České republice odměňováni v souladu s pracovní smlouvou, kterou mají uzavřenou se svým zaměstnavatelem. Před uzavřením smlouvy týkající se vyslání cizinců k výkonu práce na území České republiky je tuzemská fyzická nebo právnická osoba, u které bude cizinec pracovat, povinna poskytnout úřadu práce informace o počtu a profesi vysílaných zaměstnanců a době jejich vyslání. Pokud je obsahem smlouvy uzavřené mezi zahraničním zaměstnavatelem

a tuzemskou právnickou nebo fyzickou osobou pronájem pracovní síly, může cizinec získat povolení k zaměstnání pouze v případě, že zahraniční zaměstnavatel získal povolení ke zprostředkování zaměstnání na území České republiky. Další podmínkou je, že se musí jednat o ohlášené volné pracovní místo, které nelze s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo nedostatek pracovních sil obsadit jinak (Výkon práce cizince vysílaného zahraničním zaměstnavatelem, 2011, nestr.).

Pokud chce cizinec požádat o prodloužení povolení k zaměstnání na příslušném ÚP, může tak učinit nejdříve 3 měsíce a nejpozději 30 dnů před uplynutím doby platnosti tohoto povolení. K prodloužení může dojít pouze v případě, že zaměstnávání bude vykonáváno u téhož zaměstnavatele. Žádost o prodloužení povolení k zaměstnání musí obsahovat stejné náležitosti jako žádost o povolení k zaměstnání. Je nutné přiložit pouze vyjádření zaměstnavatele, že cizince i nadále zaměstná. Povolení k zaměstnání je možné prodloužit pouze s přihlédnutím k situaci na trhu práce. Za podání žádosti o povolení k zaměstnání cizinec zaplatí správní poplatek ve výši 500 Kč. Za prodloužení povolení k zaměstnání se platí poplatek ve výši 250 Kč. Cizinec může dále pracovat u téhož zaměstnavatele pouze za předpokladu, že obdrží povolení k zaměstnání a povolení k dalšímu pobytu na území České republiky (Prodloužení povolení k zaměstnání cizince, 2011, nestr.).

#### **4.2.2 Dlouhodobé vízum a povolení k dlouhodobému pobytu**

Podmínky vstupu a pobytu cizinců na území České republiky upravuje zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen cizinecký zákon). Od 01.01.2011 nabyla účinnosti novela cizineckého zákona, ve které došlo k několika změnám týkajících se kompetencí spojených s pobytem cizinců na území České republiky i samotných podmínek pobytu v ČR.

V případě, že chce občan třetí země pobývat v České republice za účelem vyžadujícím pobyt na území delší než 3 měsíce, potřebuje k tomu dlouhodobé vízum nebo povolení k dlouhodobému nebo trvalému pobytu. Podmínky pro

pobyt na území ČR delší než 3 měsíce upravuje cizinecký zákon. Jediná harmonizace s ostatními státy Schengenu se týká možnosti držitelů dlouhodobých víz nebo povolení k (dlouhodobému nebo trvalému) pobytu udělených ČR cestovat po zemích schengenského prostoru a pobývat na jejich území nejdéle 3 měsíce během jakéhokoliv šestiměsíčního období (Podmínky vstupu a pobytu na území České republiky, 2011, nestr.).

Novela zákona o pobytu cizinců, která vešla v platnost 01.01.2011, zavádí řadu změn týkajících se udělování víza k pobytu nad 90 dní a povolení k dlouhodobému pobytu. Podle Ministerstva vnitra ČR může cizinec žádost o vízum podat pouze na zastupitelském úřadě ve své zemi původu (ve státě, jehož je občanem, případně jenž vydal jeho cestovní doklad, nebo ve státě, ve kterém má cizinec povolen dlouhodobý nebo trvalý pobyt). Výjimky z této povinnosti stanoví vyhláška Ministerstva vnitra. Zastupitelský úřad může po cizinci požadovat, aby si předem sjednal termín podání žádosti o dlouhodobé vízum (Změny v oblasti vstupu a pobytu cizinců na území ČR od roku 2011, nestr.).

Žadatel o dlouhodobé vízum musí podstoupit pohovor v případě, že ho k tomu zastupitelský úřad vyzve. Pokud cizinec žádá o dlouhodobé vízum za účelem podnikání, musí se vždy dostavit k pohovoru. Rozhodnutí o udělení víza je nově v kompetenci ministerstva vnitra, které v případě zamítnutí žádosti cizince písemně informuje o důvodech neudělení dlouhodobého víza. V případě, že cizinec obdrží informaci o neudělení dlouhodobého víza, je oprávněn ve lhůtě 15 dnů ode dne doručení informace požádat o nové posouzení důvodů neudělení víza. Podle novely zákona o pobytu cizinců došlo také ke změně doby platnosti dlouhodobého víza. Dlouhodobé vízum je nově vydáváno nejdéle na 6 měsíců (Změny v oblasti vstupu a pobytu cizinců na území ČR od roku 2011, nestr.).

Podle odst. 2 § 31 zákona o pobytu cizinců na území České republiky je cizinec povinen k žádosti o udělení víza k pobytu nad 90 dní za účelem zaměstnání předložit následující náležitosti:

- cestovní doklad,
- doklad o zajištění ubytování po dobu pobytu na území,

- fotografie; toto neplatí, pokud je pořizován obrazový záznam cizince.

V případě, že je povolení k zaměstnání podmínkou výkonu zaměstnání, je cizinec povinen předložit povolení k zaměstnání nebo uvést číslo jednacích žádostí o vydání povolení k zaměstnání a u kterého úřadu práce tuto žádost podal. Pokud cizinec žádá o povolení k pobytu nad 90 dní za účelem podnikání, je povinen podle § 31 odst. 4 předložit vedle uvedených náležitostí také prostředky k pobytu na území a doklad o zápisu do příslušného rejstříku, seznamu nebo evidence. K žádosti o udělení víza k pobytu nad 90 dní je cizinec podle § 31 odst. 5 na požádání dále povinen předložit následující dokumenty:

- doklad obdobný výpisu z evidence Rejstříků trestů vydaného státem, jehož je cizinec občanem, jakož i státy, ve kterých cizinec pobýval v posledních 3 letech nepřetržitě po dobu delší než 6 měsíců, nebo čestné prohlášení v případě, že tento stát takový doklad nevydává; doklad se nevyžaduje od cizince mladšího 15 let,
- lékařskou zprávu, že netrpí závažnou nemocí; předložení lékařské zprávy lze požadovat pouze v případě důvodného podezření, že závažnou nemocí trpí (Zákon č. 326/1999 Sb. o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, nestr.).

V případě, že účel pobytu cizince na území vyžaduje pobyt delší než 6 měsíců, je cizinec povinen nejdříve 90 dnů a nejpozději 14 dnů před uplynutím platnosti dlouhodobého víza podat žádost o povolení k dlouhodobému pobytu. Tuto žádost je nutné podat osobně na regionálním pracovišti ministerstva vnitra (Změny v oblasti vstupu a pobytu cizinců na území ČR od roku 2011, nestr.).

V rámci novely zákona o pobytu cizinců došlo ještě k dalším důležitým změnám týkajících se jak dlouhodobých víz, tak povolení k dlouhodobému a trvalému pobytu. K žádosti cizinec musí doložit doklad o zajištění ubytování. Podle údajů Ministerstva vnitra jsou za doklad o zajištění ubytování uznávány pouze tyto doklady:

- doklad o tom, že je vlastníkem příslušného bytu nebo domu,



- doklad o tom, že je oprávněn užívat příslušný byt nebo dům,
- úředně ověřené potvrzení osoby, která je vlastníkem nebo oprávněným uživatelem bytu nebo domu, že souhlasí s ubytováním cizince.

Cizinci musí mít zajištěné ubytování pouze v objektu určeném pro bydlení, ubytování nebo rekreaci. Nově se zvyšují také požadavky na ubytovatele. Ubytovatelem se rozumí nejen osoba, která poskytuje cizinci bydlení za úhradu, ale i ten, kdo ubytovává více než 5 cizinců (netýká se ubytování osob blízkých). Ubytovatel je povinen cizinci zajistit přiměřené ubytování, tzn. že podlahová plocha místnosti pro ubytování musí činit nejméně 8 m<sup>2</sup>, pokud je ubytována jedna osoba, 12,6 m<sup>2</sup>, jsou-li ubytovány dvě osoby; na každou další osobu se k podlahové ploše připočítává 5 m<sup>2</sup> (Změny v oblasti vstupu a pobytu cizinců na území ČR od roku 2011, nestr.).

Další změna se týká požadavků na doklad o cestovním zdravotním pojištění. Pokud cizinec žádá v zahraničí o udělení dlouhodobého víza nebo vydání povolení k dlouhodobému pobytu, je často povinen předložit doklad o cestovním zdravotním pojištění. Toto pojištění musí pokrývat náklady spojené s nutnou a neodkladnou zdravotní péčí, včetně nákladů spojených s převozem, a to i tělesných ostatků v případě úmrtí. Dále toto pojištění nesmí vylučovat poskytnutí pojistného plnění v případě úrazu, ke kterému došlo z důvodu úmyslného jednání, zavinění nebo spoluzavinění pojistného ani v důsledku požití alkoholu, omamných nebo psychotropních látek pojistným. Výše limitu pojistného plnění musí být minimálně 60 000 EUR. V případě, že cizinec žádá v zahraničí, cestovní zdravotní pojištění může mít sjednáno u pojišťovny, která má oprávnění provozovat toto pojištění na území České republiky. Také může být sjednáno u pojišťovny oprávněné provozovat toto pojištění v ostatních členských státech Evropské unie anebo ve státě, který je vázán Smlouvou o evropském hospodářském prostoru (Island, Lichtenštejnsko, Norsko), nebo ve státě, jehož je cizinec občanem nebo ve kterém má povolen pobyt. Pokud cizinec již na území pobývá a žádá o prodloužení doby pobytu na dlouhodobé vízum nebo vydání či prodloužení povolení k dlouhodobému pobytu, musí k žádosti také doložit doklad o cestovním zdravotním pojištění. Toto pojištění může být sjednáno pouze u

pojišťovny oprávněné provozovat pojištění na území České republiky a musí být sjednáno v rozsahu komplexní péče (Změny v oblasti vstupu a pobytu cizinců na území ČR od roku 2011, nestr.).

Mezi další důležité změny v oblasti vstupu a pobytu cizinců na území ČR od roku 2011 patří změny v úpravě pobytu za účelem podnikání. Žadatel o udělení dlouhodobého víza za účelem podnikání musí vždy absolvovat pohovor na zastupitelském úřadě. Pokud chce cizinec svůj současný účel pobytu změnit na účel podnikání, může o takovou změnu požádat pouze za podmínky, že na území legálně žije minimálně 2 roky. K žádosti o vydání/prodloužení povolení k dlouhodobému pobytu za účelem podnikání je cizinec povinen předložit:

- doklad o zápisu do příslušného rejstříku, seznamu nebo evidence (např. živnostenského nebo obchodního rejstříku);
- potvrzení dokazující, že jeho měsíční příjem a s ním společně posuzovaných osob není nižší než součet životního minima a nákladů na bydlení;
- v případě, že je osobou samostatně výdělečně činnou: potvrzení od příslušných úřadů o tom, že nemá nedoplatky na daních a na pojistném na sociální zabezpečení a příspěvky na státní politiku zaměstnanosti;
- na požádání platební výměr daně z příjmu (Změny v oblasti vstupu a pobytu cizinců na území ČR od roku 2011, nestr.).

Při podávání žádosti o udělení dlouhodobého víza je žadatel povinen uhradit poplatek ve výši 2 500 Kč. Poplatek za žádost o dlouhodobý pobyt byl také zvýšen na 2 500 Kč z důvodu původního záměru Ministerstva vnitra od 01.05.2011 zavést průkazy k dlouhodobému pobytu s biometrickými údaji (zobrazení obličeje a otisky prstů). Tento projekt byl však o cca 2 měsíce posunut.

#### **4.2.3 Zelená karta**

Dalšími druhy povolení k dlouhodobému pobytu jsou zelená a modrá karta. Obě tyto karty jsou duálním dokumentem, tzn. že spojují povolení k pobytu i povolení k zaměstnání. Cílem tohoto projektu je umožnit přístup na trh práce

cizincům, kteří mají kvalifikaci, po které je v České republice poptávka. Zelená karta je určena pro cizince z 12 zemí: Austrálie, Černá Hora, Chorvatsko, Japonsko, Kanada, Korejská republika, Nový Zéland, Republika Bosna a Hercegovina, Makedonie, Spojené státy americké, Srbsko, Ukrajina. Existují 3 typy zelených karet:

- typ A: pro kvalifikované pracovníky s vysokoškolským vzděláním a klíčový personál (s platností na 3 roky a možností prodloužení),
- typ B: pro pracovníky minimálně vyučené (s platností na 3 roky a možností prodloužení),
- typ C: pro ostatní nízko kvalifikované a nekvalifikované (s platností na 2 roky bez možnosti prodloužení).

Zelená karta se vydává stejně jako povolení k zaměstnání na konkrétní volné pracovní místo v České republice. Aby mohl cizinec podat žádost o zelenou kartu na určité pracovní místo, musí být toto místo zařazeno do registru míst vhodných pro zelené karty. Podmínkou zařazení místa do registru míst vhodných pro zelenou kartu je nahlášení volného místa úřadu práce. Zaměstnavatel při nahlášení nebo dodatečně udělí souhlas se zveřejněním místa v tomto registru. Pokud uplyne 30 dní od nahlášení volného místa, aniž by se ho podařilo obsadit pracovníky z České republiky nebo z EU, volné místo se automaticky dostává do registru vhodných pro zelené karty. Poté co se volné pracovní místo objeví v tomto registru, může cizinec z uvedených zemí podat žádost o udělení zelené karty. Za přijetí žádosti je nutné uhradit poplatek ve výši 1 000 Kč v příslušném ekvivalentu v cizí měně (Zelené karty v České republice, 2011, nestr.).

Cizincům se doporučuje, aby ještě před podáním žádosti kontaktovali zaměstnavatele a poslali mu svůj profesní životopis. V případě, že je cizinec přijat, měl by zaslat zaměstnavateli číslo žádosti o zelenou kartu, pod kterým byla přijata (Zelené karty v České republice, 2011, nestr.). Podle § 42g odst. 2 cizineckého zákona se žádost o vydání zelené karty podává na zastupitelském úřadu. Na území České republiky může podat žádost například cizinec, který pobývá na území:

- na zelenou kartu nejméně 1 rok, nebo
- nepřetržitě po dobu 2 let; do této doby se započítává doba pobytu na vízum k pobytu nad 90 dní a na povolení k dlouhodobému pobytu, pokud se prokáže, že cizinec získal zaměstnání na pracovní pozici uvedenou v centrální evidenci volných míst obsaditelných držiteli zelených karet.

K žádosti o vydání zelené karty je cizinec podle § 42h povinen předložit:

- cestovní doklad,
- fotografie,
- doklady prokazující vzdělání a odborné kvalifikace požadované na zvolené pracovní místo.

Cizinec může být dále požádán o předložení lékařské zprávy, že netrpí závažnou nemocí a dokladu obdobnému výpisu z evidence Rejstříku trestů. Podle § 42g rozhodne Ministerstvo vnitra o vydání zelené karty na základě stanoviska zastupitelského úřadu, zaměstnavatele, případně stanovisek dalších úřadů, zejména Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, Ministerstva průmyslu a obchodu a Ministerstva zdravotnictví. Zastupitelský úřad je oprávněn provést s žadatelem o vydání zelené karty pohovor. Pokud byl se žadatelem pohovor proveden, zasílá zastupitelský úřad své stanovisko spolu se záznamem pohovoru a se žádostí o vydání zelené karty Ministerstvu vnitra. Ministerstvo po posouzení žádosti o vydání zelené karty písemně informuje zaměstnavatele o tom, že žádosti bylo vyhověno. V informaci uvede jméno, popřípadě jména, příjmení a státní příslušnost cizince, datum vyhovění žádosti a označí pracovní pozici, pro kterou bude zelená karta vydána (Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů ve znění pozdějších předpisů, nestr.).

Poté co cizinec obdrží od zastupitelského úřadu informaci, že jeho žádosti o vydání zelené karty bylo vyhověno, je mu uděleno vízum k pobytu do 90 dní za účelem převzetí zelené karty. Před vyznačením tohoto víza musí cizinec předložit doklad o uzavření cestovního zdravotního pojištění. Může tedy přijet do České

republiky a je povinen si vyzvednout zelenou kartu na předem určeném pracovišti odboru azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra. Za vydání zelené karty musí uhradit poplatek ve výši 1 000 Kč. Po udělení zelené karty Ministerstvo vnitra písemně informuje zaměstnavatele o čísle zelené karty, která byla cizinci vydána a o datu jejího převzetí. Cizinec je dále povinen se přihlásit k pobytu na Inspektorátu cizinecké policie, který je příslušný podle místa bydliště na území České republiky. Při hlášení k pobytu je cizinec povinen předložit doklad o zajištěném ubytování. Poté se musí dostavit ke svému budoucímu zaměstnavateli a může nastoupit do zaměstnání (Zelené karty v České republice, 2011, nestr.).

Pokud cizinec nastoupí do zaměstnání, je zaměstnavatel povinen nahlásit úřadu práce obsazení volného místa a uvést referenční číslo zelené karty. Zaměstnavatel ale není povinen cizince se zelenou kartou zaměstnat. V případě, že cizince nepřijme nebo pokud cizinec sám z jiných důvodů nenastoupí, musí zaměstnavatel písemně informovat příslušný úřad práce, že cizinec do zaměstnání nenastoupil. Pokud zaměstnání cizince skončí před uplynutím platnosti zelené karty, je zaměstnavatel povinen o této skutečnosti písemně informovat příslušný úřad práce nejpozději do 10 kalendářních dnů ode dne, kdy cizinec zaměstnání ukončil (Zelené karty v České republice, 2011, nestr.).

#### **4.2.4 Modrá karta**

Modrá karta je stejně jako zelená karta duálním dokumentem opravňujícím cizince k pobytu a zároveň k výkonu zaměstnání. Na rozdíl od zelené karty je modrá karta projektem Evropské unie. Žádost o modrou kartu může podat cizinec, který hodlá pobývat na území České republiky po dobu delší než 3 měsíce a není občanem Evropské unie. Vysokou kvalifikací se rozumí ukončené vysokoškolské vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání, které trvalo alespoň 3 roky (Změny v oblasti vstupu a pobytu cizinců na území ČR od roku 2011, nestr.). Podle § 42i cizineckého zákona se žádost o vydání modré karty podává na zastupitelském úřadě. Na Ministerstvu vnitra může žádost o vydání modré karty podat pouze cizinec pobývajícím na území:

- na vízum k pobytu nad 90 dnů nebo na povolení k dlouhodobému pobytu, nebo
- jako držitel modré karty vydané jiným členským státem Evropské unie a žádost podá do 1 měsíce ode dne vstupu na území.

Aby cizinec mohl požádat o udělení modré karty na konkrétní pracovní místo, musí být toto místo zařazeno do registru míst určených pro modré karty. Podmínkou zařazení volného místa do toho registru je stejně jako u zelených karet uplynutí 30 dní od nahlášení volného místa, aniž by se ho podařilo obsadit (Modré karty v České republice, 2011, nestr.).

K žádosti o vydání modré karty musí cizinec mimo jiné předložit pracovní smlouvu sjednanou na dobu nejméně jednoho roku a doklady, které potvrzují vysokou kvalifikaci. Jednou z podmínek pro vydání modré karty je mzdové kritérium. To znamená, že v pracovní smlouvě musí být uvedena hrubá měsíční nebo roční mzda alespoň ve výši 1,5 násobku průměrné hrubé roční mzdy vyhlášené sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí. Za přijetí žádosti o udělení modré karty na zastupitelském úřadě je cizinec povinen zaplatit 1 000 Kč v příslušném ekvivalentu v cizí měně. Modrá karta je vydávána s dobou platnosti o 3 měsíce delší, než je doba, na niž byla uzavřena pracovní smlouva, nejdéle však na 2 roky. Je možné ji prodloužit. Pokud chce držitel modré karty v průběhu prvních dvou let pobytu na území změnit zaměstnavatele nebo pracovní zařazení, musí k tomu získat souhlas Ministerstva vnitra (Změny v oblasti vstupu a pobytu cizinců na území ČR od roku 2011, nestr.). Postup týkající se vydání modré karty je totožný s postupem při vydávání zelených karet. Za udělení modré karty na pracovišti odboru azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra cizinec zaplatí poplatek ve výši 1 000 Kč (Modré karty v České republice, 2011, nestr.).

#### **4.2.5 Trvalý pobyt**

Podle advokáta Pavla Čížinského (Trbola, Rákoczyová eds., 2011, s. 124, 128) je z pohledu českého cizineckého práva nejvyšším stupněm pobytového oprávnění pro cizince získání povolení k trvalému pobytu (výše stojí už jen české státní občanství). Právní postavení držitelů trvalého pobytu je v některých oblastech

podobné jako právní postavení českých občanů. Cizinci s trvalým pobytem mají nárok na účast v systému veřejného zdravotního pojištění. Dále požívají rovné zacházení v celé oblasti výdělečné činnosti a sociálního zákonodárství (mají např. nárok na státní podporu stavebního spoření, daňové výhody, právo nabývat nemovitosti atd.) (Čížinský in Trbola, Rákoczyová eds., 2011, s. 128).

Na druhou stranu existuje řada situací, při kterých jsou i cizinci s trvalým pobytem znevýhodňováni. V oblasti cizineckého zákona se jedná především o otázky, jako jsou doklady cizinců a plnění různých ohlašovacích povinností. I cizinci s trvalým pobytem mají povinnost stále mít cestovní doklad (v případě ztráty cestovního dokladu je tak často cizinec nucen opatřit si nový doklad ve své zemi původu). Pouze s cestovním dokladem a s platným průkazem o trvalém pobytu mohou cestovat po území schengenského prostoru. Cizinci s trvalým pobytem jsou dále povinni hlásit místo svého pobytu v České republice a řadu dalších skutečností, jako např. změnu cestovního dokladu nebo změnu osobního stavu. V případě nesplnění těchto povinností jim hrozí pokuta, kterou dostanou mnohem snáze než čeští občané za obdobné delikty. Zároveň jim to může v budoucnu způsobit problémy při případné žádosti o udělení českého státního občanství (Čížinský in Trbola, Rákoczyová eds., 2011, s. 128-129).

Z pohledu praktického života jsou cizinci s trvalým pobytem stále v jisté míře závislí na své zemi původu a na jejích úřadech. České předpisy je často nutí předkládat dokumenty, které si mohou opatřit pouze v domovském státě (doklad o bezúhonnosti, matriční doklady, rozhodnutí soudu týkající se rozvodů aj.). Při kontaktu s úřady země původu se někteří cizinci setkávají se špatným, někdy i korupčním fungováním těchto úřadů. Z pohledu veřejného života patří mezi hlavní znevýhodnění vyloučení z aktivního a pasivního volebního práva (Čížinský in Trbola, Rákoczyová eds., 2011, s. 129).

Podle § 68 cizineckého zákona může cizinec požádat o povolení k trvalému pobytu po 5 letech nepřetržitého pobytu na území. Do doby nepřetržitého bytu se započítává doba pobytu na území na dlouhodobé vízum a na povolení k dlouhodobému pobytu. Do této doby se nezapočítává doba, po kterou byl

cizinec na území služebně vyslán zahraničním zaměstnavatelem nebo zahraniční právnickou nebo fyzickou osobou. Doba pobytu za účelem studia se započítává pouze jednou polovinou. Do doby nepřetržitého pobytu se dále započítávají i období nepřítomnosti, pokud tato jednotlivá období nepřítomnosti nepřesáhla 6 po sobě jdoucích měsíců a pokud ve svém souhrnu nepřesáhla 10 měsíců. Dále se započítává i období nepřítomnosti cizince na území, které nepřesáhlo 12 po sobě jdoucích, v případě, že byl cizinec pracovním vyslán do zahraničí. Nepřetržitost pobytu je také zachována, pokud jedno období nepřítomnosti cizince na území nebylo delší než 12 po sobě jdoucích měsíců ze závažných důvodů, zvláště jde-li o těhotenství a narození dítěte, závažné onemocnění anebo studium nebo odborné školení (Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů ve znění pozdějších předpisů, nestr.).

Povolení k trvalému pobytu se podle § 68 odst. 4 na žádost také vydá cizinci, který splnil podmínku 5 let nepřetržitého pobytu na území členských států Evropské unie jako držitel modré karty. Podmínkou je, že musí na území České republiky jako držitel modré karty nepřetržitě pobývat nejméně 2 roky. Do doby 5 let nepřetržitého pobytu na území členských států se nezapočítává doba pobytu na území jiného členského státu Evropské unie, pokud na jeho území držitel modré karty vydané tímto členským státem Evropské unie pobýval po dobu kratší než 18 měsíců (Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů ve znění pozdějších předpisů, nestr.).

Žádost o povolení k trvalému pobytu se podává na Ministerstvu vnitra. Podle § 70 cizineckého zákona je cizinec povinen k žádosti připojit tyto náležitosti:

- fotografie,
- cestovní doklad,
- doklad k zajištění prostředků k trvalému pobytu na území,
- doklad obdobný výpisu z evidence Rejstříku trestů,
- doklad o zajištění ubytování na území,
- doklad prokazující požadovanou znalost českého jazyka vydaný školou, která je uvedena v seznamu škol oprávněných provádět zkoušky znalosti



českého jazyka stanovené vyhláškou Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy (Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů ve znění pozdějších předpisů, nestr.).

- písemné vyjádření žadatele přiložené k žádosti (není povinné, ale cizinec může svoji žádost podpořit vyjádřením o důvodech svého zájmu o povolení k trvalému pobytu) (Joklová, Ryšavá a kol., 2009, s. 45).

Podle Joklové, Ryšavé a kol. (2009, s. 46) se průkaz o povolení k trvalému pobytu vydává s dobou platnosti na 10 let. Dobu platnosti průkazu o povolení k pobytu lze o stejnou dobu opakovaně prodloužit. Za vydání povolení k trvalému pobytu cizinec zaplatí správní poplatek ve výši 1 000 Kč. Současně s povolením k trvalému pobytu je cizincům přiznáno právní postavení dlouhodobě pobývajícího rezidenta v Evropském společenství na území České republiky, které se vyznačuje do průkazu o povolení k pobytu.

## **5 Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků v ČR**

Řízení pracovní migrace je pro Českou republiku důležité z několika důvodů. Vedle již zmíněného nepříznivého demografického vývoje české populace je dalším důvodem podpory a rozvoje řízené migrace rostoucí konkurence ostatních států v této oblasti. Řízená migrace je dále důležitým nástrojem v boji proti nelegální migraci (Zpráva o realizaci pilotního projektu v letech 2003-2008, 2008, s. 5).

Dosud nejvýznamnějším příkladem řízení pracovní migrace v českém kontextu byl program „Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“. V průběhu pilotní fáze, která byla zahájena v červenci 2003 a skončila po plánovaném pětiletém období v roce 2008, byl projekt nazván „Aktivní výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“. V říjnu 2008 schválila vláda pokračování projektu již v nepilotní podobě, včetně všech navrhovaných změn. Projekt se tímto stal trvalou součástí migrační politiky České republiky. Projekt v nepilotní podobě pokračoval pod názvem „Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“ (Veselá in Langer, Veteška, 2009, s. 11).

Poslední žádosti do projektu „Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“ mohli cizinci podat do 31.12.2010. Z důvodu poklesu volných pracovních míst a díky úsporným opatřením vlády byla realizace projektu ukončena. Účastníci, kteří do projektu vstoupili jako poslední, by měli získat doporučení k trvalému pobytu nejpozději 01.07.2013. Ministerstvo práce a sociálních věcí ve spolupráci s Ministerstvem vnitra a Ministerstvem zahraničních věcí zajistí možnost řádného absolvování projektu pro účastníky přihlášené nejpozději 31.12.2010. Administrativní zázemí pro styk s účastníky bude v minimálním rozsahu i nadále fungovat (Projekt Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků, 2010, nestr.).

Koordinací celého projektu byl od jeho počátku pověřen odbor migrace a integrace cizinců Ministerstva práce a sociálních věcí. Dále se na něm podílelo

Ministerstvo zahraničních věcí a Ministerstvo vnitra. Projekt vycházel z následujících usnesení vlády:

- č. 975 z 26. září 2001,
- č. 720 z 10. července 2002,
- č. 340 ze 14. dubna 2004,
- č. 394 ze 6. dubna 2005,
- č. 1377 z 26. října 2005,
- č. 431 z 19. dubna 2006,
- č. 538 ze dne 23. května 2007,
- č. 1316 ze dne 20. října 2008,
- č. 1236 z 29. září 2009.

Na základě usnesení vlády České republiky č. 975 ze dne 26. září 2001 byla na začátku roku 2002 vytvořena Komise ministra práce a sociálních věcí pro cizince jako poradní orgán ministra pro oblast aktivního řízení pracovní migrace. Při přípravě a v prvních letech realizace projektu byla tato Komise důležitým debatním fórem, na kterém se projednávala podoba a první výsledky pilotního projektu a hledala se optimální řešení pro jeho nastavení. V posledních letech se pro většinu členů stala účast na jednání Komise spíše formální záležitostí a přestala fungovat jako platforma pro mezirezortní spolupráci nad další podobou projektu (Zpráva o realizaci pilotního projektu v letech 2003-2008, 2008, s. 31).

Podle Nekorjaka a Hofírka (in Trbola, Rákoczyová, 2011, s. 39) základní východisko programu „Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“ vychází a navazuje na později formulované Zásady politiky vlády v oblasti migrace z roku 2003, a to konkrétně na její čtvrtý bod, který říká: „Migrační politika státu neklade překážky legální migraci, a podporuje imigraci, která je pro stát a společnost v dlouhodobé perspektivě přínosná“. Projekt také zapadá do obecnější koncepce imigračních politik v České republice, především s východisky základního dokumentu, kterým jsou Zásady integrace cizinců z roku 1999.

## 5.1 Popis projektu a jeho cíle

Projekt „Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“ představoval dynamicky se rozvíjející složku české aktivní migrační politiky. Hlavními cíli projektu bylo přivést do České republiky kvalifikované a vzdělané zahraniční odborníky, kteří budou schopni se integrovat i se svými rodinami do české společnosti. Dále měl tento projekt napomoci zaměstnavatelům najít odborníky chybějící na českém trhu práce (Zpráva o realizaci pilotního projektu v letech 2003-2008, 2008, s. 5).

Autoři pilotního projektu se při jeho tvorbě nechali inspirovat aktivní migrační politikou tradičních přistěhovaleckých zemí. Podle Andrey Veselé, z oddělení migrace Ministerstva práce a sociálních věcí se vzorem pro pilotní projekt stal především migrační systém kanadské provincie Quebec a s kanadskými odborníky byl před svým spuštěním konzultován (Veselá in Langer, Veteška, 2009, s. 11).

Projekt „Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“ nabízí vybraným kvalifikovaným pracovníkům možnost požádat o povolení k trvalému pobytu ve zkrácené lhůtě po 2,5 letech (standardní kategorie kvalifikovaných pracovníků) nebo již po 1,5 roce (kategorie vysoce kvalifikovaných zahraničních pracovníků). Kategorie vysoce kvalifikovaných pracovníků vznikla v červenci 2007 a jsou do ní zařazeni vysokoškolsky vzdělaní účastníci projektu zaměstnaní v České republice na pozici, která vyžaduje vysokoškolské vzdělání a odpovídá jejich kvalifikaci (vzdělání nebo praxi). Spolu s účastníky projektu mohou trvalý pobyt získat i jejich nejbližší rodinní příslušníci. Účastníci projektu mají také právo na 60 denní ochrannou lhůtu za účelem nalezení nového pracovního místa, v případě, že během prvního roku účasti v projektu své dosavadní místo neztratili vlastní vinou. V průběhu dalších let účasti v projektu se ochranná lhůta účastníkům poskytuje i v případech ztráty zaměstnání z dalších důvodů. V této lhůtě nepřijdou o vízum a nedojde také k přerušení jejich pobytu v ČR (Projekt Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků, 2010, nestr.).

Do projektu se do 31.12.2010 mohli přihlásit občané z těchto třetích zemí: Albánie, Argentina, Arménie, Austrálie, Ázerbájdžán, Bělorusko, Bosna a Hercegovina, Brazílie, Černá Hora, Filipíny, Gruzie, Guatemala, Honduras, Chile, Chorvatsko, Indie, Indonésie, Izrael, Japonsko, Jihoafrická republika, Kambodža, Kanada, Kazachstán, Korejská republika, Kostarika, Kuba, Kyrgyzstán, Laos, Makedonie (FYROM), Malajsie, Mexiko, Moldavsko, Myanmar, Nepál, Nikaragua, Nový Zéland, Panama, Paraguay, Ruská federace, Salvador, Singapur, Spojené státy americké, Srbsko, Srí Lanka, Tádžikistán, Thajsko, Turecko, Turkmenistán, Ukrajina, Uruguay a Uzbekistán. Projekt byl dále otevřen pro absolventy českých vysokých škol ze všech třetích zemí (s výjimkou studujících v rámci rozvojové pomoci), kteří ukončili studium v roce 1995 nebo později. Další skupinou, která měla možnost zapojit se do projektu, byli absolventi českých středních škol ze všech třetích zemí, kteří ukončili studium maturitou, absolutoriem nebo výučním listem v roce 2000 nebo později (Projekt Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků, 2010, nestr.).

## **5.2 Přihlášení do projektu a výběrová procedura**

Nejdůležitější informace o projektu „Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“ jsou k dispozici na webových stránkách projektu <http://www.imigracecz.org>. Z těchto stránek také čerpám většinu informací pro tuto kapitolu věnovanou samotnému projektu.

Stránky detailně informují nejenom o podmínkách přijetí a setrvání v projektu, ale také o administrativních záležitostech nezbytných pro získání legálního pobytu a zaměstnání v ČR. Na stránkách jsou také umístěny relevantní zprávy z médií, osobní příběhy úspěšných účastníků projektu, obecné informace o pracovní migraci i varovné příběhy o rizicích nelegální migrace. Tyto stránky jsou dostupné ve 4 jazycích – češtině, angličtině, ruštině a ukrajinštině. V jazycích ostatních cílových zemí jsou přístupné pouze základní informace (Zpráva o realizaci pilotního projektu v letech 2003-2008, 2008, s. 32).

Základním předpokladem účasti v projektu „Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“ bylo legální zaměstnání v České republice. Cizinec tedy musel být držitelem platného povolení k zaměstnání a platného víza za účelem zaměstnání nebo zelené karty. Při podávání přihlášky do projektu byla přijímána pouze tato povolení k pobytu:

- platné vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem zaměstnání s vyznačenou platností alespoň šesti měsíců  
nebo
- povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání  
nebo
- platné vízum za účelem vědeckého výzkumu  
nebo
- platné vízum za účelem sloučení rodiny s cizincem s trvalým pobytem  
nebo
- zelená karta typu A nebo B (Projekt Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků, MPSV, 2010, nestr.).

Pro cizince, kteří hledají v České republice zaměstnání, je zpřístupněna speciální internetová aplikace <http://www.praceprocizince.cz>, kam mohou umístit svůj životopis nebo zde mohou hledat v databázi volných pracovních míst na území České republiky. Tato databáze využívá informace ze všech úřadů práce v ČR. Hledání na této stránce je upraveno tak, aby se automaticky vybírala místa vhodná pro cizince. Cizinec také může hledat volné místo v databázi úřadů práce ČR. Tato volná místa jsou vyvěšována na úředních tabulích v provozovnách úřadů práce nebo jsou zveřejňována na internetu na webové stránce <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/vmjedno>. Každý cizinec může dále využít služeb zprostředkovatelských agentur, které jsou povolené Ministerstvem práce a sociálních věcí. Jejich aktualizovaný seznam je na stránkách MPSV. Za zprostředkování nesmí agentura ani úřad práce vyžadovat od cizince žádnou úhradu. Zároveň nesmí vyžadovat žádné srážky z jeho možné budoucí mzdy či jiné odměny za vykonanou práci. Současně může každý cizinec využít ke hledání

práce dalších zdrojů, jako například soukromé inzerce zveřejňované ve sdělovacích prostředcích nebo elektronických médiích (Projekt Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků, 2010, nestr.).

Další podmínkou vstupu do projektu byla úroveň dosaženého vzdělání. Cizinec, který se chtěl do projektu přihlásit, musel doložit minimálně úspěšně dokončené střední vzdělání s maturitou. Tato podmínka neplatila pro zahraniční absolventy českých středních škol. Dále bylo nutné předložit dokument potvrzující absolvování alespoň šestiměsíčního libovolného pracovního poměru na plný úvazek, což opět neplatilo v případě zahraničních absolventů českých středních a vysokých škol. Do již zmíněné kategorie vysoce kvalifikovaných zahraničních pracovníků, která byla zavedena 01.07.2007, mohli být zařazeni pouze vysokoškolsky vzdělaní účastníci projektu, kteří splňovali tato kritéria:

- VŠ vzdělání;
- zaměstnání v ČR na vysokoškolské pozici;
- minimálně 1,5 roku pracovních zkušeností odpovídajících současnému zaměstnání;  
nebo
- VŠ vzdělání odpovídající současnému zaměstnání (Projekt Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků, 2010, nestr.).

Podmínkou pro přijetí do projektu „Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“ bylo dále dostatečné bodové ohodnocení ve výběrové proceduře. Pro úspěšné začlenění do společnosti je důležitá řada faktorů, které byly zohledněny v kritériích výběrové procedury. Cizinec byl tedy hodnocen podle následujících kritérií:

- věk,
- pracovní poměr (zaměstnání) v České republice,
- předchozí pracovní zkušenost,
- získané vzdělání,
- zkušenosti se životem v České republice,

- jazyková vybavenost,
- hodnocení rodiny.

Na základě údajů, které uchazeč uvedl v přihlášce do projektu a které byly doloženy věrohodnými dokumenty, vypracoval specializovaný počítačový program bodové ohodnocení. U některých kritérií (pracovní poměr, pracovní zkušenost a dosažené vzdělání) bylo nutné získat určitý minimální počet bodů. Předpokladem pro zařazení do projektu bylo získání alespoň 25 z maximálního počtu 66 bodů (Projekt Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků, 2010, nestr.).

Zájemci o účast v projektu „Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“ podávali od 1. ledna 2006 přihlášku výhradně online ze stránky <http://www.imigracecz.org>. Poslední den každého měsíce vybral počítač z databáze všech zájemců o vstup do projektu určený počet osob s nejvyšším dosaženým počtem bodů. V případě, že byl uchazeč na základě bodového ohodnocení vybrán, obdržel na svoji kontaktní adresu v České republice dopis s podrobnou informací o tom, jaké je jeho postavení, jaká má práva a jaké možnosti se vstupem do projektu otevírají jemu a jeho rodině. Povinností uchazeče bylo do 60 kalendářních dnů ode dne vybrání v počítačové proceduře doložit Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR (osobně na administrativním pracovišti v Praze) všechny dokumenty uvedené v přihlášce on-line. Pokud uchazeč potřebné dokumenty nedoložil, byl z projektu vyloučen (Projekt Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků, 2010, nestr.).

Mezi povinné doklady, které musel uchazeč o zařazení do projektu doložit, patřily tyto dokumenty:

- platný cestovní doklad, potvrzující identifikační údaje zájemce a jeho příslušnost k danému státu;
- vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem zaměstnání nebo povolení k pobytu za účelem zaměstnání;



- aktuální povolení k zaměstnání v ČR vydané místně příslušným úřadem práce;
- aktuální pracovní smlouva nebo jiné potvrzení o existenci pracovněprávního vztahu na území ČR podepsané zaměstnavatelem s přesným datem nástupu do zaměstnání;
- vysvědčení o závěrečných zkouškách, potvrzující dosažení příslušného stupně vzdělání (např. maturitní vysvědčení, vysokoškolský diplom atd.), přeložené do českého jazyka;
- doklady o předchozích zaměstnáních (pracovní posudky, pracovní knížky, potvrzení zaměstnavatele s uvedením doby trvání pracovního poměru) přeložené do českého jazyka;
- fotografie pasového formátu.

Mezi další nepovinné dokumenty patřily následující doklady, které pokud byly doloženy, zvýšily bodové ohodnocení žadatele:

- doklady o znalosti jazyků, uvedených v oddílu jazykové znalosti (např. vysvědčení o státní zkoušce, doklad o absolvování jazykového kurzu, doklad o absolvování atestace v českém jazyce apod.);
- doklady o předchozím pobytu v ČR (pracovní smlouvy, zápočtové listy, potvrzení zaměstnavatele s uvedením doby trvání pracovního poměru, živnostenský list);
- doklady manžela/manželky (byly vyžadovány stejné doklady jako u žadatele, pokud takové doklady existovaly a pokud žadatel požadoval započtení bodů manžela/manželky do bodového ohodnocení;
- potvrzení o studiu – u dětí žadatele/žadatelky, které jsou starší 18 let.

Poté co zájemce o zařazení do projektu doložil všechny jmenované dokumenty, obdržel informaci o tom, zda byl zařazen do standardní kategorie kvalifikovaných pracovníků (trvalý pobyt za 2,5 roku) nebo do kategorie vysoce kvalifikovaných zahraničních pracovníků (trvalý pobyt za 1,5 roku) (Projekt Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků, 2011, nestr.). Požadované

dokumenty, které vybraní účastníci doložili na administrativním pracovišti MPSV, byly poté zasílány do země původu k verifikaci. Ověření pravosti všech dokumentů prováděly zastupitelské úřady České republiky, v Bělorusku a na Ukrajině mise Mezinárodní organizace pro migraci (IOM). Pokud zastupitelský úřad zjistil, že účastník projektu předložil nepravé dokumenty, byl daný účastník z projektu navždy vyřazen (Zpráva o realizaci pilotního projektu v letech 2003-2008, 2008, s. 7).

Dnem vybrání do projektu, vstupují účastníci do 2,5 letého nebo 1,5 letého zkušebního období. Zpravidla po uplynutí dvou let (nebo 1 roku) od výběrové procedury, oslovuje MPSV zaměstnavatele, představitele vzdělávacích institucí navštěvovaných jejich dětmi a představitele místně příslušných obcí, s cílem zjistit, zda se účastníci projektu i se svými rodinami v co největší míře integrovali do české společnosti. Zjištěné skutečnosti jsou poté bodově ohodnoceny. V případě úspěšného posouzení míry integrace MPSV účastníkům a jejich rodinným příslušníkům vydá doporučení k udělení trvalého pobytu (Zpráva o realizaci pilotního projektu v letech 2003-2008, 2008, s. 7).

### **5.2.1 Charakteristika zemí zařazených do projektu**

Jak uvádí Nekorjak a Hofírek (in Trbola, Rákoczyová, 2011, s. 41) byl projekt „Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“ na počátku otevřen pouze pro tři země, a to Bulharsko, Chorvatsko a Kazachstán. Projekt byl určen pouze pro účastníky z některých třetích zemí, členské země EU byly z politických důvodů i kvůli mnohem příznivějším pravidlům regulujícím jejich pobyt a práci v Česku z programu vyjmuty. Vzhledem k tomu, že Bulharsko 01.01.2007 vstoupilo do EU, muselo být z projektu vyřazeno. V následujících letech byly postupně přidávány další země. Na konci pilotní fáze v roce 2008 bylo v projektu zařazeno už 13 zemí a s přechodem na nepilotní fázi byly postupně přidávány desítky dalších. Původní idea úplné otevřenosti se prosadila pouze u jednoho typu žadatelů, jimiž jsou absolventi českých vysokých škol, a to i ze zemí, které nejsou uvedené na seznamu.

Státy zařazené do projektu byly podle Nekorjaka a Hofírka (in Trbola, Rákoczyová, 2011, s. 41) typově pestré, ale přesto v jejich výběru byla patrná určitá logika. Velký podíl představovaly jihoamerické země a evropské státy (zejména post-sovětské), které nejsou členy Evropské unie. Menší podíl tvořily země vysoce rozvinuté (například USA, Kanada) a asijské státy. Nebyly zde zastoupeny africké země (vyjma JAR) a země Blízkého východu (vyjma Turecka, potenciálního člena EU). Z toho plyne zřejmá nepřítomnost zemí s převahou muslimského a černošského obyvatelstva. Jejich nezařazení pravděpodobně souviselo s otázkou brain-drain a v případě muslimských zemí pak s otázkami bezpečnostními a politickými. V obou případech ale také odráží obecné postoje populace k těmto skupinám, které jsou z hlediska prestiže nazírány výrazně negativně (Škodová, 2008, s. 2).

Nepočítáme-li Slovensko, jsou z hlediska počtů imigrantů pro Českou republiku dlouhodobě nejdůležitějšími zdrojovými zeměmi Ukrajina a Vietnam. Ukrajina byla do projektu zařazena v roce 2006, naopak pro občany Vietnamu nebyl program otevřen vůbec. Souvisí to pravděpodobně se snahou Česka kontrolovat a omezovat imigraci Vietnamců, která je částí státní správy vnímána jako problém, přitom se ozývají argumenty bezpečnostně politické, ale i kulturní (ve smyslu velké kulturní distance) (Nekorjak, Hofírek in Trbola, Rákoczyová, 2011, s. 41).

### **5.3 Propagace projektu**

Informační kampaň v cílových zemích i v České republice probíhala především v průběhu pilotní fáze projektu „Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“ v letech 2003-2008 a zajišťovala ji Mezinárodní organizace pro migraci (IOM). Hlavním cílem kampaně bylo šířit informace o pilotním projektu se záměrem motivovat kvalifikované zahraniční pracovníky z cílových zemí ke vstupu do projektu (Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků, 2008, nestr.).

Cílem aktivit v České republice bylo informovat o projektu a jeho přínosech zejména zaměstnavatele, odbornou i laickou veřejnost. Mezinárodní organizace pro migraci v průběhu informační kampaně spolupracovala se zastupitelskými úřady ČR v cílových zemích. Představitelé zastupitelských úřadů odpovídali na dotazy zájemců o projekt a podíleli se na distribuci informačních letáků. Odkazy na webové stránky projektu byly umístěny i na stránkách českých velvyslanectví v cílových zemích. Od roku 2003, kdy začala pilotní fáze projektu „Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“, probíhala aktivní kampaň v Bulharsku, Chorvatsku a Kazachstánu, od roku 2004 také v Bělorusku a Moldavsku, v roce 2005 přibylo Srbsko a Černá Hora, od ledna 2006 Ukrajina, od července 2006 Bosna a Hercegovina, Makedonie a Ruská federace. Omezená kampaň probíhala od července 2007 také v Indii. Aktivity informační kampaně neprobíhaly v Kanadě a od roku 2007 byly také utlumeny v Kazachstánu, Chorvatsku a zcela ustaly v Bulharsku, které díky svému vstupu do EU již přestalo být cílovou zemí projektu (Zpráva o realizaci pilotního projektu v letech 2003-2008, 2008, s. 35).

Mezi hlavní nástroje kampaně patřily informační linky IOM, které byly zřízeny ve všech zemích, v nichž probíhala aktivní informační kampaň. Představovaly nejadresnější formu podávání informací, protože reagovaly na poptávku konkrétních zájemců. Vyškolení operátoři poskytovali informace o projektu, o podmínkách vstupu do něj a o životě a možnostech hledání práce v České republice (Zpráva o realizaci pilotního projektu v letech 2003-2008, 2008, s. 36).

Další významnou aktivitou kampaně byla výroba a distribuce tištěných informačních materiálů. Během prvních let realizace informační kampaně se využíval šestistránkový leták s podrobnými informacemi o všech aspektech projektu a vstupu do něj, který byl přeložen do všech jazyků cílových zemí projektu a byl distribuován směrem k cílové skupině kvalifikovaných pracovníků. Postupně se přecházelo na menší informační materiály typu „pocket card“, které obsahovaly jen nejzákladnější informace o projektu a odkazovaly na webové stránky projektu, telefonní infolinky a <http://www.praceprocizince.cz>. V některých cílových zemích se k šíření informací o projektu využívaly také

plakáty, na Ukrajině byly využity propagační plakátky do prostředků veřejné dopravy a na světelné panely (city-light) (Zpráva o realizaci pilotního projektu v letech 2003-2008, 2008, s. 36).

Co se týče informační kampaně v České republice, byly formy tištěných informačních materiálů velmi různorodé v závislosti na cílové skupině. Vedle již zmíněných šestistránkových letáků určených kvalifikovaným cizincům, kteří již na území České republiky pobývali, to byly letáčky s informacemi pro českou veřejnost a čtyřstránkové letáky zaměřené na zahraniční studenty českých středních a vysokých škol. Dále byly vytvořeny materiály pro české zaměstnavatele – informační kartičky a samolepky odkazující na <http://www.praceprocizince.cz> a materiály pro cizineckou policii a úřady práce jako letáky, plakáty a prezentační informační desky pro účastníky seminářů, workshopů, veřejných debat či kulatých stolů. V roce 2006 byl vytvořen čtyřjazyčný leták, použitelný pro občany z více cílových zemí (Zpráva o realizaci pilotního projektu v letech 2003-2008, 2008, s. 36).

Mezi další aktivity patřila výroba a distribuce dvacetiminutového dokumentárního filmu nazvaného „Program pro přežití“, který v roce 2004 natočila Česká televize. Tento film pojednával o pilotním projektu a byl jeho realizátory využíván především při besedách a seminářích v rámci informační kampaně. Po celou dobu realizace informační kampaně IOM (ve spolupráci s MPSV) poskytovala médiím relevantní informace o pilotním projektu a o pracovní migraci v České republice a ve světě. IOM iniciovala mediální výstupy (zprávy ČTK, články, reportáže) o projektu v tiskových i elektronických médiích a podílela se na vzniku specializovaných příloh o migraci (MF Dnes, Respekt, Lidové noviny a Euroasijský expres) (Zpráva o realizaci pilotního projektu v letech 2003-2008, 2008, s. 37,38).

V rámci informační kampaně byla také v ČR i v zahraničí použita placená reklama, a to jak v tištěných periodikách, tak i v elektronických médiích. Rozhlasové spoty se osvědčily v Srbsku, Bosně a Hercegovině, Makedonii a Ruské federaci, televizní spoty především v Moldavsku. Bannerová inzerce měla

úspěch v Bělorusku a na Ukrajině. V zahraničí se projekt setkal s velkým a kladným mediálním ohlasem. O projektu také referovala významná média jako CNN a BBC, která ocenila aktivní migrační politiku ČR (Zpráva o realizaci pilotního projektu v letech 2003-2008, 2008, s. 37,38).

V České republice v rámci kampaně proběhlo několik seminářů, debat a kulatých stolů, které přispěly k předávání informací nejenom o pilotním projektu zaměstnavatelům, státní správě, neziskovým organizacím pracujícím s cizinci, studentům i cizincům samotným. Projekt byl také představen na dvou workshopech se zahraničními odborníky na imigrační politiku vlád Velké Británie, Austrálie, Nového Zélandu, Kanady a Německa v Praze. Dále byl představen na výročním zasedání Mezinárodní organizace práce (ILO), na zasedání Znalostního ekonomického fóra Světové banky v Praze a na zasedání pracovní skupiny Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD) (Zpráva o realizaci pilotního projektu v letech 2003-2008, 2008, s. 38-39).

#### **5.4 Počty a struktura účastníků projektu**

Do projektu „Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“ od jeho počátku k 30.08.2010 vstoupilo 1 806 účastníků a cca 1 700 rodinných příslušníků. Celkem se tedy jedná o 3 500 cizinců, kteří mohli či mohou získat na základě účasti v projektu doporučení k získání trvalého pobytu v ČR. Trvalý pobyt dosud (k 1. čtvrtletí 2010) získali na základě účasti v projektu 843 účastníci (včetně jejich rodinných příslušníků) (Zpráva o realizaci projektu v roce 2010 a návrh na jeho ukončení, 2010, s. 4).

Podle grafu (viz graf příloha A) bylo do projektu od jeho počátku do 01.07.2010 vybráno celkem 1 766 účastníků. Z celkového počtu patřily mezi nejpočetněji zastoupené tyto země: Ukrajina (496), Ruská federace (287), Bulharsko (178), Bělorusko (170), Indie (83), Moldavsko (76), Kazachstán (51), Makedonie (42). Většina bulharských účastníků do projektu vstoupila v průběhu prvního roku, v dalších letech byly počty nových účastníků z Bulharska znatelně nižší. K 01.07.2007 bylo Bulharsko kvůli svému vstupu do EU z projektu vyřazeno, protože přestalo patřit mezi třetí země (Zpráva o realizaci pilotního

projektu v letech 2003-2008, 2008, s. 26). Do projektu bylo také zařazeno 157 zahraničních absolventů českých vysokých škol z různých třetích zemí.

Co se týče věkového složení účastníků, bylo k 01.07.2010 z 1 766 účastníků celkem 26 účastníků ve věku do 23 let, 1 218 účastníků ve věku 24-35 let a 522 účastníků ve věku nad 35 let (viz graf příloha B).

V kategorii vzdělání, ve které bylo možné v rámci bodového ohodnocení získat vůbec nejvyšší počet bodů (15) byly podle grafu (viz příloha C) nejvíce zastoupeni účastníci, kteří absolvovali vysokoškolské vzdělání. Z celkového počtu 1 381 účastníků s vysokoškolským vzděláním jich 948 absolvovalo magisterský studijní program, 322 bakalářský a 111 doktorský studijní program. Středoškoláků bylo celkem 329, nejčastěji byli zastoupeni účastníci s úplným středním odborným vzděláním (192) a s úplným středním vzděláním (109). Střední odborné vzdělání mělo 28 účastníků projektu a vyšší odborné vzdělání 56 účastníků.

Z grafu (viz příloha D) je patrné, že mezi účastníky převažovali muži. K 01.07.2010 bylo z celkového počtu 1 766 účastníků, 1 104 mužů a 662 žen. Podle grafu, který popisuje profesní strukturu účastníků projektu k 01.07.2010 (viz příloha E), byli nejvíce zastoupeni programátoři a odborníci z oblasti informačních technologií (480). Dalšími nejpočetněji zastoupenými profesemi byly administrativní (183), technické (170), vědecké (134) a manažerské profese (106). Nižší počet účastníků pracoval v oblasti zdravotnictví (80) a v uměleckých profesích (26). Pouze 4 účastníci projektu pracovali jako právníci a ostatní byli zařazeni do kategorie různé.

Kritéria projektu nejvíce zvýhodňovala osoby, u nichž se předpokládalo, že na pracovním trhu zůstanou déle a zároveň mají potenciál biologické reprodukce nebo již mají vlastní rodinu. Z hlediska stáří jasně převažovali lidé, které lze označit za ty, jež jsou na počátku nebo v poslední fázi svého reprodukčního věku. Dvě třetiny účastníků byli ve věku 24-35 let, třetina byla starších. Aktuální informace o rodinném stavu účastníků nebyly zatím zveřejněny, jsou ale známé údaje z období prvních pěti let. Podle těchto dat byla zhruba polovina účastníků

projektu v manželském svazku a celkem 40 % jich mělo alespoň jedno dítě. Obecným trendem byl stoupající podíl svobodných a bezdětných účastníků. (Nekorjak, Hofírek in Trbola, Rákoczyová, 2011, s. 44).

Jak uvádějí Hofírek a Nekorjak (in Trbola, Rákoczyová, 2011, s. 45) projekt také využívá konceptu integrace, která by měla probíhat co nejméně problematicky. Usnadnit by ji měla znalost českého jazyka, případně i znalost prostředí, což předpokládá předchozí zkušenost s pobytem v České republice. Bodovací systém pozitivně hodnotí i tato kritéria. Cílem projektu by měl být integrovaný cizinec. Jeho míra integrovanosti do společnosti se na konci čekacího období posuzuje na základě informací od zaměstnavatele, od úřadů z místa bydliště a od zástupců školy, kam případně chodí děti migrantů. Autoři Hofírek a Nekorjak (in Trbola, Rákoczyová, 2011, s. 45) si kladou otázku, zda indikátory integrace ve skutečnosti nehodnotí pouze občanskou spořádanost, tedy společenskou konformitu či bezproblémovost ve vztazích s určitými typy institucí jako škola, práce a zaměstnání. Dále tito autoři upozorňují na to, že nástroje systematicky podporující integraci cizinců v České republice v podstatě nefungují. Snaha je ponechána na samotných migrantech a na aktivitách nevládního sektoru, i když by bylo jistě možné se nechat inspirovat v zahraničí a systematicky migrantům nabízet alespoň jazykové kurzy nebo znalosti reálií Česka.

## **5.5 Vyhodnocení projektu**

Hlavním cílem projektu „Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“ bylo přivést do České republiky kvalifikované zaměstnance, kterých byl v některých sektorech nedostatek. Původní záměr se podařilo naplnit pouze částečně. Do projektu se nakonec přihlásilo mnohem méně účastníků, než se očekávalo. Jak jsem již uvedla, za celou dobu existence projektu bylo do projektu zapojeno pouze 1 806 účastníků. Podle Nekorjaka a Hofírka (in Trbola, Rákoczyová, 2011, s. 50) to neznamená, že všechny tyto osoby nakonec projektem projdou až do úspěšného konce. Někteří projekt opustí před jeho završením, protože trvalý pobyt získají jinou cestou (nejčastěji sňatkem) nebo ČR opustí či ztratí nárok v projektu pokračovat kvůli porušení pravidel. Na druhou



stranu ale účastníci na sebe „nabalují“ své rodinné členy, což znamená, že by celkový počet lidí, kteří mohou získat trvalý pobyt, mohl být o dalších zhruba 100 % vyšší.

Podle mého názoru byl hlavním důvodem slabé účasti v tomto projektu fakt, že projekt nenabízel podporu a pomoc při jednání na úřadech a při hledání práce. Aby se cizinec z vyjmenovaných třetích zemí mohl zapojit do projektu, musel si nejdříve najít pracovní místo a zařídit si povolení k zaměstnání a povolení k pobytu. Získávání příslušných pracovních a pobytových povolení je velmi komplikované a zdlouhavé, což některé potenciální účastníky odradilo nejen od vstupu do projektu, ale i od zaměstnání v České republice.

Dalším důvodem poklesu účastníků projektu byla ekonomická krize, díky které se v roce 2009 výrazně zhoršila situace na trhu práce. Důsledkem toho došlo k restrikci v oblasti vydávání nových a prodlužování povolení k zaměstnání zahraničních pracovníků. Od 01.04.2009 bylo také pozastaveno vydávání víz k pobytu nad 90 dní v pěti zemích, z toho tři země byli cílovými zeměmi projektu (Moldavsko, Thajsko, Ukrajina) (Zpráva o realizaci projektu v letech 2008-2009, 2009, s. 7).

Projekt „Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“ byl jedním z pokusů o řízení trvalé pracovní migrace v České republice. Díky němu se podařilo do ČR přivést kvalifikované zahraniční pracovníky spolu s rodinami, kteří se zde pravděpodobně usadí natrvalo a mohou být pro náš stát velkým přínosem. Projekt se v průběhu sedmi let jeho trvání neustále zlepšoval a mechanismy pro výběr kvalifikovaných pracovníků, které byly prováděny prostřednictvím bodového ohodnocení, byly dobře nastaveny. Myslím si, že je velká škoda, že byl tento projekt díky snižujícímu se počtu pracovních míst a úsporným opatřením vlády zrušen. Vzhledem k tomu, že bylo do projektu investováno mnoho finančních prostředků, domnívám se, že by se získané zkušenosti měly dále využít v oblasti řízení pracovní migrace kvalifikovaných migrantů.

## **6 Obdobné programy pro kvalifikované migranty v zahraničí**

Jak jsem již uvedla, český projekt „Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“ se nechal inspirovat programy aktivní migrační politiky, které již delší dobu fungují v zahraničí. V následující kapitole bych ráda představila některé z těchto přistěhovaleckých modelů.

### **6.1 Kanadský bodový systém**

Kanadský bodový systém, který byl hlavní inspirací pro český projekt, vznikl v roce 1967. „Šlo o reakci na tehdejší potřebu osídlit Kanadu imigranty, kteří měli být schopni integrovat se bez větších problémů do tehdejší společnosti a být pro ni přínosem do budoucnosti. V současné době je nejvíce propracovaný systém ve frankofonní provincii Québec“ (Hofírek, Nekorjak in Trbola, Rákoczyová, 2011, s. 45).

Imigrační politika kanadské provincie Québec je variací federální imigrační politiky. Kanadský ministr pro občanství a imigraci každoročně podává pravidelnou zprávu parlamentu zahrnující imigrační plán s plánovanými počty imigrantů pro tři skupiny imigrantů (uprchlíci, rodinní příslušníci a nezávislí – podnikatelé a zaměstnanci) pro další rok. Tyto hodnoty jsou výsledkem veřejných diskusí, které jsou otevřené pro každého. Uchazeči o migraci většinou o vízum žádají na zastupitelském úřadě mimo Kanadu a jsou povinni splnit požadavky imigračního zákonodárství (Základní principy pilotního projektu, 2001, s. 26-27).

Žadatel o vízum také musí absolvovat lékařskou prohlídku v zemi původu u smluvního lékaře. V průběhu vyřizování žádosti uchazeč projde bezpečnostní prohlídkou, která zaručí, že pro zemi nepředstavuje bezpečnostní riziko. U žadatele se pomocí bodového hodnocení zjišťuje, zda jeho schopnosti budou pro québeckou společnost přínosem a zda bude schopen se úspěšně integrovat do společnosti (minimem pro další jednání je získání 70 bodů). Kanadský program pro kvalifikované zahraniční odborníky se tedy vyznačuje tím, že jsou uchazeči vybíráni na základě bodového ohodnocení. Kanadská hodnotící tabulka obsahuje následující kritéria: věk, úroveň dosaženého vzdělání, faktor odbornosti a

vzdělání, sjednané zaměstnání, nabídnuté zaměstnání, pracovní zkušenost, jazykové schopnosti, demografický faktor, osobní vhodnost, příbuzní v Kanadě (Základní principy pilotního projektu, 2001, s. 26-27).

V minulosti byli v Kanadě kvalifikovaní zahraniční pracovníci vybíráni v rámci bodového systému prostřednictvím seznamu profesí. Cílem bylo obsadit pracovní místa ve specifických profesích, která se vyznačovala nedostatkem pracovníků. Zveřejněním zprávy kanadského ministerstva pro přistěhovalectví v roce 1998 došlo ke změně kanadské migrační politiky. U uchazečů začal být v rámci bodového systému více kladen důraz na dlouhodobější kritéria, jako jsou úroveň dosažené kvalifikace, flexibilita a mnohotvárnost. Aby se tzv. Independent Applicants (nezávislí žadatelé) mohli ucházet o migraci do Kanady, musí splnit následující podmínky: jsou povinni prokázat alespoň roční praxi; vykonávat profesi, která je uvedena na seznamu v Kanadě požadovaných profesí (General Occupation List); dále mají povinnost prokázat dostatek finančních prostředků k pokrytí životních nákladů alespoň na 6 měsíců a v rámci bodového hodnocení musí získat alespoň 70 bodů ze 110. V rámci bodového hodnocení je kladen největší důraz především na kritéria spojená s trhem práce (Zimmermann, 2002, s. 193, 198).

## **6.2 Australský bodový systém**

Austrálie patří mezi tradiční přistěhovalecké země, což je jedním z důvodů její relativně propracované imigrační politiky. Kombinuje více možností, jak zpřístupnit trh práce cizincům. Přibližně 70 000 migrantů získává každoročně v Austrálii trvalý pobyt a z toho asi polovina žadatelů získá některé z víz v rámci Programu kvalifikovaných migrantů nebo Programu migrantů – obchodníků. Austrálie stejně jako Kanada využívá k výběru kvalifikovaných pracovníků bodového systému, kterým se také nechala inspirovat řada zemí. Tento systém vyhodnocuje charakteristiky imigrantů, k nimž patří dosažená výše vzdělání, jejich zdravotní stav, věk, disponibilní objem finančních prostředků, jazykové znalosti a příbuzenské vztahy nebo obchodní kontakty v Austrálii. Austrálie a s ní také nový Zéland přijaly pevně stanovená výběrová kritéria založená na

pre-migračním screeningu. Hlavním cílem je minimální dotování regulací trhu práce pracovních migrantů se zabezpečením kvalifikovaných migrantů v rané fázi jejich pobytu (Hofírek, Nekorjak in Trbola, Rákoczyová, 2011, s. 45).

### **6.3 Přistěhovalecký model v USA**

Přistěhovalecký model USA byl vytvořen zákonem o přistěhovalectví a občanství z roku 1952 (Immigration and Nationality Act – INA). K jeho novelizaci došlo v letech 1965, 1986, 1990 a 1996. „Podle amerických zákonů je přistěhovalcem osoba, která je přijata k trvalému usídlení“ (Baršová, Barša, 2005, s. 61).

Občané, kteří nemají americké občanství, mohou požádat o trvalý pobyt na základě 3 základních kategorií, k nimž patří sloučení rodiny, pracovní migrace a humanitární pomoc. V případě, že obdrží tzv. „Green card“, získají tím automaticky trvalý pobyt, mohou v USA neomezeně pracovat a navštěvovat veřejné školy (Parrott, 2007, s. 2-3).

Americký přistěhovalecký model není na rozdíl od kanadského modelu založen na principu bodového hodnocení, ale na systému preferencí. V rámci pracovní migrace dochází k výběru na základě pěti kategorií a pracovní přistěhovalectví je omezené kvótou. Do první kategorie patří lidé s výjimečnými schopnostmi, mimořádně kvalifikovaní profesori a vědci, manažeři multinacionálních společností. Druhá kategorie zahrnuje osoby s vysokoškolským vzděláním, cizince s výjimečnými schopnostmi v oblasti vědy, umění a podnikání. Do třetí kategorie patří kvalifikovaní lidé s bakalářským titulem nebo lidé bez vysokoškolského vzdělání, kvalifikovaní dělníci a nekvalifikované pracovní síly z nedostatkových povolání. Čtvrtá kategorie zahrnuje zvláštní přistěhovalce jako např. kazatele, řádové sestry atd., stejně jako zaměstnance zahraničních zastoupení amerických úřadů. Do páté kategorie patří investoři, kteří chtějí v USA investovat více než 1 milion nebo v problémových regionech 500 000 U.S. dolarů a vytvoří minimálně 10 pracovních míst. Seznam preferencí ukazuje, že při

výběru migrantů na trhu práce je nejdůležitějším kritériem kvalifikace. Zároveň je ale také kladen důraz na aktuální potřeby trhu práce (Zimmermann, 2002, s. 206).

Podle Baršové a Barši (2005, s. 62-63) nepotřebují uchazeči z kategorií 1, 4 a 5 konkrétní nabídku zaměstnání a pracovní povolení. Pracovní povolení, které většinou potřebují uchazeči z kategorií 2. a 3., vystavuje ministerstvo práce. „Pracovní povolení dokládá, že sponzorující zaměstnavatel není schopen najít na pracovním trhu kvalifikovaného amerického pracovníka. Existují však výjimky, např. pokud se některé zaměstnání nachází na seznamu nedostatkových povolání, který vydává ministerstvo práce. V případě, že je zapotřebí pracovní povolení, má celý postup až tři stupně: (1) získání pracovního povolení, (2) vyplnění imigrační žádosti, a po schválení žádosti pak (3) vyřízení žádosti o trvalé vízum. Žadatelé ze 3. kategorie musejí čekat až několik let, než je jejich žádost vyřízena“.

#### **6.4 Velká Británie**

Ve Velké Británii je využíván dvojúrovňový systém pracovních povolení, který byl zaveden v roce 1991 spolu se seznamem nedostatečně obsazených povolání (Shortage Occupation List). První úroveň povolení (Tier 1) zahrnuje mezinárodní transfery zaměstnanců mezi společnostmi, nedostatečně zastoupená povolání a migranty, kteří přinášejí do země vlastní investice. V Británii existují oborové komise („Sector Skills Advisory Panels“), které čtvrtletně posuzují a upravují seznamy nedostatečně obsazených povolání. Na základě těchto seznamů se poté vydávají pracovní povolení. Žádosti o vydání v rámci Tier 1 pak již nemusí být podrobeny testování dostupnosti domácí pracovní síly. K Tier 2 pak patří všechna ostatní povolání (Hofírek, Nekorjak in Trbola, Rákoczyová, 2011, s. 45).

#### **6.5 Spolková republika Německo**

Podobně jako jiné země reagovalo i Německo zvláštními opatřeními na prudký rozvoj informačních technologií na konci 90. let a vzniklý nedostatek odborníků v tomto oboru. V roce 2000 byl zaveden program „zelených karet“ pro specialisty IT, jehož cílem bylo přilákat až 20 000 zahraničních pracovníků. Tento program

byl časově omezený na tři roky, poté byl v roce 2003 prodloužen. Program umožňoval vydání pracovního povolení pro pracovníky ze zemí mimo EU, bez zkoumání toho, zda může být místo obsazeno domácím pracovníkem. Pracovní povolení bylo vydáváno na dobu pěti let. Kvalifikací pro účast v programu bylo ukončené vysokoškolské vzdělání v oboru IT nebo prokázání kvalifikace tím, že žadatel měl sjednanou práci v oboru, za niž dostal více než 51 000 EUR ročně. Vedle pracovníků ze zahraničí byl program také otevřen pro zahraniční absolventy německých vysokých škol příslušného zaměření (Baršová, Barša, 2005, s. 124).

V rámci programu „zelených karet“ bylo do doby jeho ukončení v roce 2004 uděleno celkem 17 000 pracovních povolení (Anwerbung von Arbeitskräften, 2007, nestr.). Většina odborníků IT přišla z Indie a z Ruska. „Green Card“ v německém pojetí znamenala pouze pracovní povolení na dobu pěti let, nikoliv trvalý pobyt jako je tomu u americké „Green card“ (Kolb, 2005, s. 1). To pravděpodobně odradilo některé zájemce od imigrace do Německa a dali přednost spíše zemím, které jim nabízely trvalejší perspektivu. Přesto se podařilo Německu díky tomuto programu do země přivést relativně vysoký počet odborníků.

Dalším významným krokem Německa bylo zavedení přistěhovaleckého zákona, který začal platit 01.01.2005. V rámci tohoto zákona mohou vysoce kvalifikovaní odborníci, vědci a špičkoví manažeři získat povolení k trvalému pobytu již od samého počátku. Tito vysoce kvalifikovaní cizinci mohou imigrovat do Německa pouze, pokud mají zajištěné konkrétní pracovní místo a souhlas od Bundesamt für Arbeit (Spolkový úřad práce). Další podmínkou je předpoklad bezproblémové integrace a pokrytí životních nákladů bez podpory státu. Přistěhovalecký zákon také podporuje příchod zahraničních podnikatelů. Podmínkou je, že musí investovat alespoň 1 milion EUR a vytvořit 10 pracovních míst (Das Zuwanderungsrecht, 2007, nestr.).

## 7 Závěr

Podle výsledků kulatého stolu věnovanému podpoře studia technických oborů, kterého se zúčastnili zástupci firmy ČEZ, MŠMT a ČVUT, v posledních letech dlouhodobě klesá zájem studentů o technické obory. Na počet studentů techniky má také negativní vliv demografický vývoj populace České republiky. Firma ČEZ uvádí, že bude do roku 2020 potřebovat až 12 000 zaměstnanců (Podpora studia technických oborů, 2010, s. 2).

Dlouhodobým řešením nedostatku lidí zvláště v technických oborech je zvýšení zájmu o studium těchto oborů mezi českými studenty. Vzhledem k tomu, že problém nedostatku musíme vyřešit již dnes, je potřeba hledat i jiné cesty. Krátkodobějším řešením tohoto problému by bylo přilákání kvalifikovaných pracovníků ze zahraničí. Velkou nevýhodou ale je, že Česká republika dosud nemá jasnou koncepci zaměstnávání cizinců. Zaměstnávání cizinců v České republice má převážně charakter dočasné případně cirkulační pracovní migrace, kde jsou migranti vnímáni jako levná pracovní síla, která pokrývá krátkodobý nedostatek zaměstnanců v určitých odvětvích. V případě, že je náš stát již nepotřebuje, musí se neprodleně vrátit do země původu.

Česká republika již podnikla několik opatření k vyřešení nedostatku kvalifikovaných zaměstnanců na českém trhu práce. Mezi tyto kroky patřilo zavedení zelených a modrých karet a realizace projektu MPSV „Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“, kterému jsem se věnovala v této práci. Díky těmto opatřením se sice podařilo přivést do České republiky odborníky z vybraných třetích zemí, ale bylo jich mnohem méně, než se původně očekávalo. Mezi hlavní důvody nízkého zájmu patří mimo jiné složitá legislativa zaměstnávání a pobytu cizinců, která místo aby lidi k hledání práce v České republice motivovala, spíše jim klade překážky. Dalším problémem je nedostatečná spolupráce mezi jednotlivými ministerstvy, zabývajících se cizineckou problematikou. Pokud opravdu chceme, aby k nám kvalifikovaní cizinci přicházeli, je nutné mechanismy nastavit tak, abychom u nich vzbudili zájem o práci a život v České republice. V první řadě je potřeba, aby byla

vypracována koncepce věnovaná různým formám zaměstnávání migrantů. Při tvorbě této koncepce se Česká republika může inspirovat různými zeměmi, které mají v této oblasti již dlouholeté zkušenosti, jako jsou například USA, Kanada, Austrálie, Velká Británie a Německo. Při tvorbě této koncepce by měla ministerstva spolupracovat s nevládním sektorem, který má s prací s migranty bohaté zkušenosti. Součástí této koncepce by také měl být seznam nedostatečně obsazených profesí, který by se pravidelně aktualizoval podle situace na trhu práce.

Aby se cizinci, kteří do České republiky přijdou za prací, mohli úspěšně integrovat do společnosti, je nutné jim poskytnout podporu v tomto procesu prostřednictvím různých integračních opatření. Mezi ně patří například poskytování jazykových kurzů a kurzy orientace v české kultuře a prostředí. V současné době takovéto aktivity nabízejí především nestátní neziskové organizace nebo soukromé jazykové školy. Částečnou zodpovědnost za organizaci těchto kurzů by měl podle mého názoru do budoucna převzít také stát. Zájemem státu by měla být úspěšná integrace cizinců do společnosti, protože jedině tak se vyvarujeme problémům, které dnes řeší například země jako je Spolková republika Německo. Německu trvalo velmi dlouho, než si přiznalo, že je přistěhovaleckou zemí a integraci migrantů se začalo zabývat až po dlouhé době jejich pobytu v zemi. Nyní díky tomu řeší problémy s integrací lidí z několika generací migrantů převážně z Turecka.

Pevně doufám, že se současná vláda České republiky v rámci reformy zaměří i na problematiku pracovní migrace a integrace cizinců, která je pro vývoj naší společnosti a situaci na českém trhu práce velmi důležitá.



## 8 Soupis bibliografických citací

*Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2010* [online]. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2011 [cit. 2011-05-03]. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/10811/analyza.pdf>>.

*Anwerbung von Arbeitskräften* [online]. Berlin : Bundesministerium des Innern, 2009-2011 [cit. 2011-07-01]. Dostupné z WWW: <[http://www.zuwanderung.de/ZUW/DE/Zuwanderung\\_hat\\_Geschichte/Anwerbung/Anwerbung\\_node.html](http://www.zuwanderung.de/ZUW/DE/Zuwanderung_hat_Geschichte/Anwerbung/Anwerbung_node.html)>.

BABICKÁ, Karolína. *Pracovní migrace do České republiky*. In SCHEU, Harald Christian. *Migrace a kulturní konflikty*. Praha : Auditorium, 2011. 322 s. ISBN 978-80-87284-07-0.

BARŠOVÁ, Andrea, BARŠA, Pavel. *Přistěhovalectví a liberální stát : Imigrační a integrační politiky v USA, západní Evropě a Česku*. 2005. Brno : Masarykova univerzita, 2005. 308 s. ISBN 80-210-3875-6.

ČIŽINSKÝ, Pavel. *Analýza legislativního rámce sociální integrace cizinců v České republice*. In TRBOLA, Robert; RÁKOCZYOVÁ, Miroslava. *Institucionální podmínky sociální integrace cizinců v ČR I. : Integrační politika*. Brno : Barrister & Principal, 2011. 181 s. ISBN 978-80-87474-19-8.

*Das Zuwanderungsrecht* [online]. Berlin : Die Bundesregierung, 2007 [cit. 2011-06-20]. Dostupné z WWW: <<http://www.bundesregierung.de/Content/DE/StatischeSeiten/Breg/IB/das-zuwanderungsrecht.html#doc51190bodyText4>>.

DRBOHLAV, Dušan aj. *Nelegální ekonomické aktivity migrantů (Česko v evropském kontextu)*. 2008. Praha : Karolinum, 2008. 311 s. ISBN 978-80-246-1552-3.

DRBOHLAV, Dušan aj. *Migrace a (i)migranti v Česku : Kdo jsme a odkud přicházíme, kam jdeme?*. Praha : Sociologické nakladatelství, 2010. 207 s. ISBN 978-80-7419-039-1.

FILIPOVÁ, Štěpánka. *Tisková zpráva : V ČR legálně pracuje více než 230 tisíc cizinců* [online]. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2010 [cit. 2011-03-04] Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/8233/03022010.pdf>>.

HOFÍREK, Ondřej, NEKORJAK, Michal. *O motivacích zaměstnavatelů k najímání imigrantů*. FÓRUM sociální politiky [online časopis]. Srpen 2008, roč. 4, č. 9 [cit. 2011-05-15], s. 17. Dostupné z WWW: <[http://www.vupsv.cz/sites/File/forum\\_socialni\\_politiky/Casopis\\_FSP\\_4\\_2008.pdf](http://www.vupsv.cz/sites/File/forum_socialni_politiky/Casopis_FSP_4_2008.pdf)>.

HOFÍREK, Ondřej, NEKORJAK, Michal. *Program výběru kvalifikovaných zahraničních pracovníků - stále ještě nevyužitá šance?*. In TRBOLA, Robert; RÁKOCZIOVÁ, Miroslava. *Institucionální podmínky sociální integrace cizinců v ČR I. : Integrační politika*. Brno : Barrister & Principal, 2011. 181 s. ISBN 978-80-87474-19-8.

*Ilustrovaná encyklopedie*. Praha : Encyklopedický dům, 1995. 1537 s. ISBN 80-902 555-2-3.

JOKLOVÁ, Kateřina, RYŠAVÁ, Jitka aj. *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí*. Praha : ASPI, 2009. 312 s. ISBN 978-80-7357-437-6.

KOLB, Holger. *Die deutsche "Green Card"* [online]. Hamburg : Hamburgisches WeltWirtschaftsInstitut (HWWI), 2005 [cit. 2011-06-20]. Dostupné z WWW: <[http://www.hwwi.org/uploads/tx\\_wilpubdb/KD03\\_Green\\_Card.pdf](http://www.hwwi.org/uploads/tx_wilpubdb/KD03_Green_Card.pdf)>.

KUCHAŘ, Pavel. *Trh práce : Sociologická analýza*. Praha : Karolinum, 2007. 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.

LANGTHALER, Margarita, HORNOFF Sandra. *Braindrain und seine Auswirkungen auf Entwicklungsländer* [online]. Wien : Österreichische Forschungsförderung für Internationale Entwicklung, 2008 [cit. 2011-06-30]. Dostupné z WWW: <[http://www.oefse.at/Downloads/publikationen/WP\\_Braindrain.pdf](http://www.oefse.at/Downloads/publikationen/WP_Braindrain.pdf)>.

MALÍKOVÁ, Jana. *Projekt dobrovolných návratů úspěšně ukončen* [online]. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2010 [cit. 2011-03-04]. Dostupné z WWW: <<http://www.mvcr.cz/clanek/projekt-dobrovolnych-navratu-uspesne-ukoncen.aspx>>.

*Modré karty v České republice* [online]. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2011 [cit. 2011-05-15]. Dostupné z WWW: <[http://portal.mpsv.cz/sz/zahr\\_zam/modka](http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/modka)>.

*Možnost vstupu na trh práce pro občany EU, EHP, Švýcarska a jejich rodinné příslušníky* [online]. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2011 [cit. 2011-05-15]. Dostupné z WWW: <[http://portal.mpsv.cz/sz/zahr\\_zam/zz\\_zamest\\_eu/zz\\_eu\\_trh\\_prace](http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_eu/zz_eu_trh_prace)>.

PARROTT, Nicholas. *Die Vereinigten Staaten von Amerika : Länderprofil* [online]. Hamburg : Hamburgisches WeltWirtschaftsInstitut (HWWI), 2007 [cit. 2011-06-20]. Dostupné z WWW: <<http://www.bpb.de/files/N8J1LD.pdf>>.

*Pilotní projekt „Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků : Zpráva o realizaci pilotního projektu v letech 2003-2008*. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2008.

*Podmínky vstupu a pobytu cizinců na území České republiky* [online] Praha : Ministerstvo vnitra, 2011 [cit. 2011-4-14]. Dostupné z WWW: <<http://www.mvcr.cz/clanek/podminky-vstupu-a-pobytu-cizincu-na-uzemi-ceske-republiky-701621.aspx>>.

*Podpora studia technických oborů* [online] Praha : Skupina ČEZ, 2010 [cit. 2011-7-1]. Dostupné z WWW: <[http://www.cez.cz/edee/content/file/pro-media/press\\_kit\\_kulaty\\_stul.doc](http://www.cez.cz/edee/content/file/pro-media/press_kit_kulaty_stul.doc)>.

POŘÍZKOVÁ, Hana. *Analýza zahraniční zaměstnanosti v České republice; postavení cizinců na trhu práce a podmínky jejich ekonomické integrace* [online].

Praha : Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2008 [cit. 2011-03-14]. Dostupné z WWW: < [http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_251.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_251.pdf)>.

*Postup cizince směřující k realizaci jeho zaměstnání na území ČR* [online]. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2011 [cit. 2011-05-15]. Dostupné z WWW: <[http://portal.mpsv.cz/sz/zahr\\_zam/zz\\_zamest\\_cizincu/zz\\_zamest\\_ciz](http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_cizincu/zz_zamest_ciz)>.

*Postup zaměstnavatele při zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí* [online]. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2011 [cit. 2011-05-15]. Dostupné z WWW: <[http://portal.mpsv.cz/sz/zahr\\_zam/zz\\_zamest\\_cizincu/zz\\_ziskavani](http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_cizincu/zz_ziskavani)>.

*Prodloužení povolení k zaměstnání cizince* [online]. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2011 [cit. 2011-05-15]. Dostupné z WWW: <[http://portal.mpsv.cz/sz/zahr\\_zam/zz\\_zamest\\_cizincu/zz\\_prodl\\_pp](http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_cizincu/zz_prodl_pp)>.

*Právní postavení občanů EU/EHP a Švýcarska a jejich rodinných příslušníků z hlediska zákona o zaměstnanosti* [online]. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2011 [cit. 2011-05-15]. Dostupné z WWW: <[http://portal.mpsv.cz/sz/zahr\\_zam/zz\\_zamest\\_eu/zz\\_eu\\_prav\\_postaveni](http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_eu/zz_eu_prav_postaveni)>.

*Projekt „Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“ : Zpráva o realizaci projektu v letech 2008-2009.* Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009.

*Projekt „Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“ : Zpráva o realizaci projektu v roce 2010 a návrh na jeho ukončení.* Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2010.

*Projekt Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků* [online]. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2010 [cit. 2011-03-14]. Dostupné z WWW: < <http://www.imigracecz.org/>>.

RÁKOCZYOVÁ, Miroslava, TRBOLA, Robert aj. *Sociální integrace přistěhovalců v České republice.* Praha : Sociologické nakladatelství, 2009. 309 s. ISBN 978-80-7419-023-0.

SCHEU, Harald aj. *Migrace a kulturní konflikty*. Praha : Auditorium, 2011. 322 s. ISBN 978-80-87284-07-0.

SIPPEL, Lilly. *Von Brain Drain zu Brain Cirkulation* [online]. Berlin : Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung, 2009 [cit. 2011-06-30]. Dostupné z WWW: <[http://www.berlininstitut.org/fileadmin/user\\_upload/handbuch\\_texte/pdf\\_Sippel\\_BrainGain.pdf](http://www.berlininstitut.org/fileadmin/user_upload/handbuch_texte/pdf_Sippel_BrainGain.pdf)>.

ŠKODOVÁ, Markéta. *Vztah Čechů k vybraným národnostem (tisková zpráva)* [online]. Praha : Centrum pro výzkum veřejného mínění, 2008 [cit. 2011-5-25]. Dostupné z WWW: <[http://www.cvvm.cas.cz/upl/zpravy/100860s\\_ov90123.pdf](http://www.cvvm.cas.cz/upl/zpravy/100860s_ov90123.pdf)>.

TRBOLA, Robert, RÁKOCZYOVÁ, Miroslava. *Institucionální podmínky sociální integrace cizinců v ČR I. : Integrační politika*. Brno : Barrister & Principal, 2011. 181 s. ISBN 978-80-87474-19-8.

VESELÁ, Andrea. *Projekty realizované a podporované Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR*. In LANGER, Tomáš, VETEŠKA, Jaroslav. *Další vzdělávání ve světě migrujícího trhu práce : Sborník z mezinárodní konference konané dne 12. prosince 2008 pod záštitou Ministerstva práce a sociálních věcí ČR*. Praha : Univerzita Jana Amose Komenského, 2009. 102 s. ISBN 978-80-86723-70-9.

*Všeobecná encyklopedie ve čtyřech svazcích*. Praha : Nakladatelský dům OP Diderot, 1997. 740 s. ISBN 80-85841-17-7.

*Výkon práce cizince vysílaného zahraničním zaměstnavatelem* [online]. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2011 [cit. 2011-05-15]. Dostupné z WWW: <[http://portal.mpsv.cz/sz/zahr\\_zam/zz\\_zamest\\_cizincu/zz\\_vykon\\_cizince](http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_cizincu/zz_vykon_cizince)>.

WICKRAMASEKARA, Piyasiri. *Policy responses to skilled migration : Retention, return and circulation* [online]. Geneva : International labour office, [cit.2011-06-30]. Dostupné z WWW: <<http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/pom/pom5e.pdf>>.

*Základní principy pilotního projektu. Usnesení vlády České republiky ze dne 26. Září 2001 č. 975 [online].* Praha : Vláda České republiky, 2001 [cit. 2011-5-15]. Dostupné z WWW: <[http://www.imigracecz.org/download/vladni\\_usneseni\\_2001.pdf](http://www.imigracecz.org/download/vladni_usneseni_2001.pdf)>.

*Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů ve znění pozdějších předpisů [online].* Praha : Ministerstvo vnitra, 2011 [cit. 2011-5-15]. Dostupné z WWW: <[http://portal.gov.cz/wps/portal/\\_s.155/701/.cmd/ad/.c/313/.ce/10821/.p/8411/\\_s.155/701?PC\\_8411\\_number1=326&PC\\_8411\\_l=326/1999&PC\\_8411\\_ps=10#10821](http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701/.cmd/ad/.c/313/.ce/10821/.p/8411/_s.155/701?PC_8411_number1=326&PC_8411_l=326/1999&PC_8411_ps=10#10821)>.

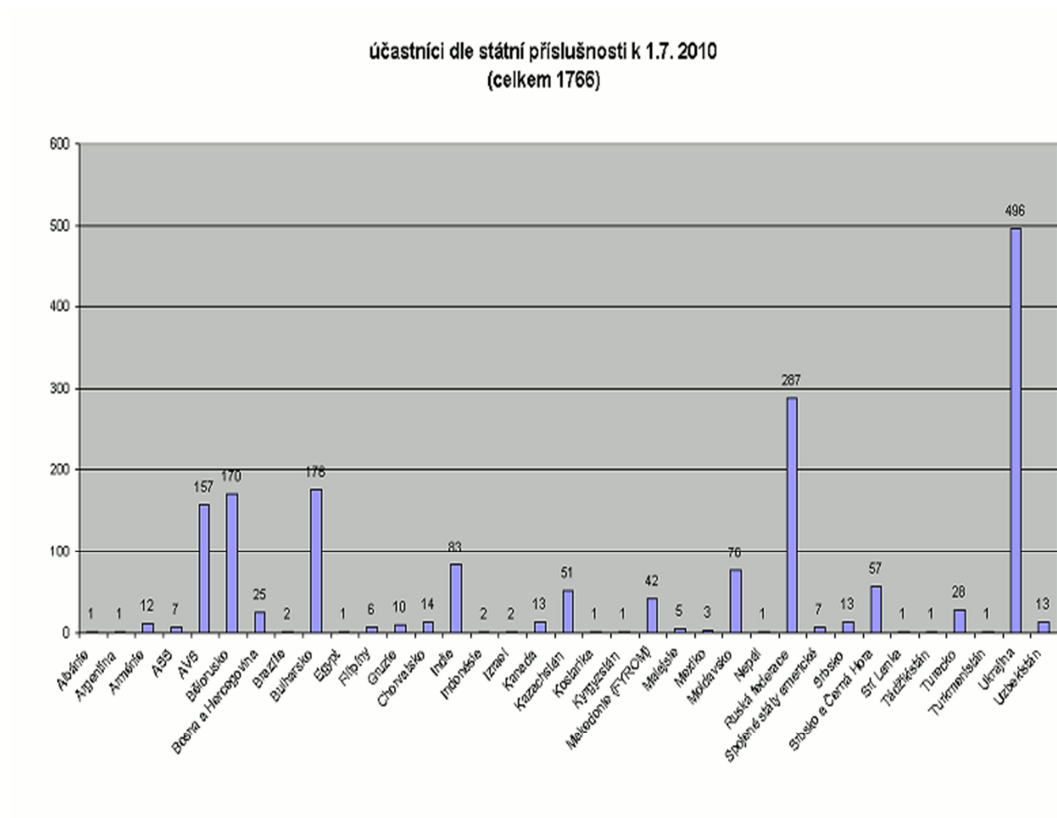
*Zaměstnanost [online].* Praha : Český statistický úřad, 2004. Aktualizace 20. 6. 2011 [cit. 2011-05-20]. Dostupné z WWW: <[http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/ciz\\_zamestnanost](http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/ciz_zamestnanost)>.

*Zelené karty v České republice [online].* Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2011 [cit. 2011-05-15]. Dostupné z WWW: <[http://portal.mpsv.cz/sz/zahr\\_zam/zelka](http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zelka)>.

ZIMMERMANN, Klaus F., BAUER, Thomas K. *Arbeitskräftebedarf bei hoher Arbeitslosigkeit : Ein ökonomisches Zuwanderungskonzept für Deutschland.* Berlin : Springer-Verlag, 2002. 297 s. ISBN 3-540-42158-0.

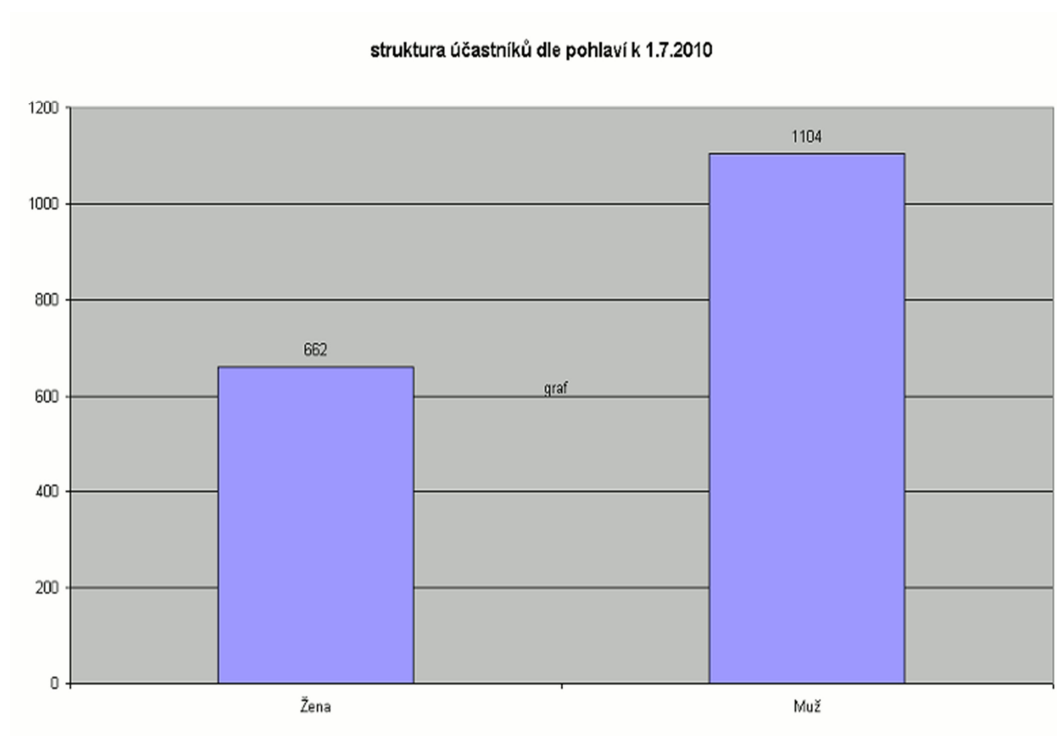
*Změny v oblasti vstupu a pobytu cizinců na území ČR od roku 2011 [online].* Praha : Ministerstvo vnitra České republiky, 2010 [cit. 2011-5-15]. Dostupné z WWW: <<http://www.mvcr.cz/clanek/zmeny-v-oblasti-vstupu-a-pobytu-cizincu-na-uzemi-cr-od-roku-2011.aspx?q=Y2hudW09Mw%3d%3d>>.

## Příloha A



(Projekt Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků, 2011, nestr.)

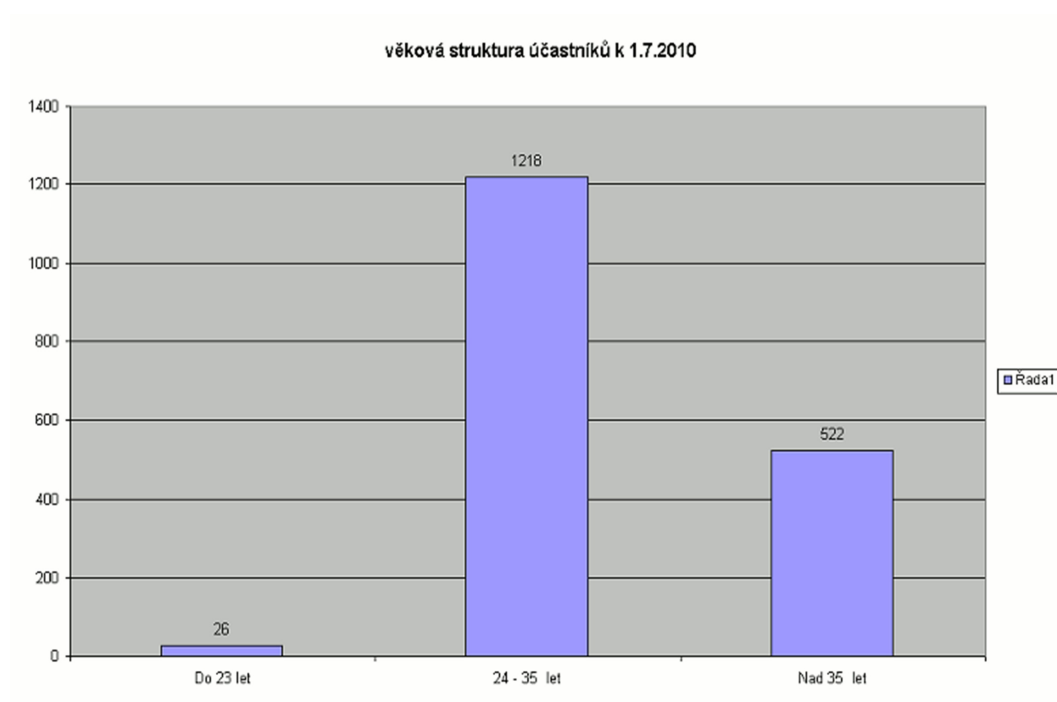
## Příloha B



(Projekt Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků, 2011, nestr.)

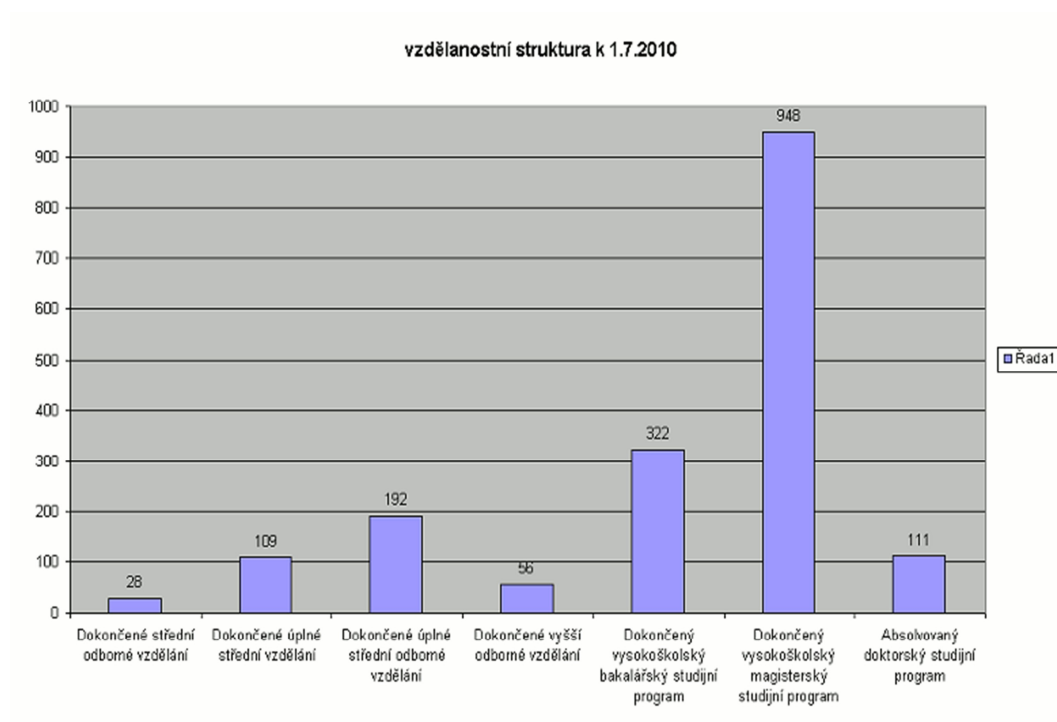


## Příloha C



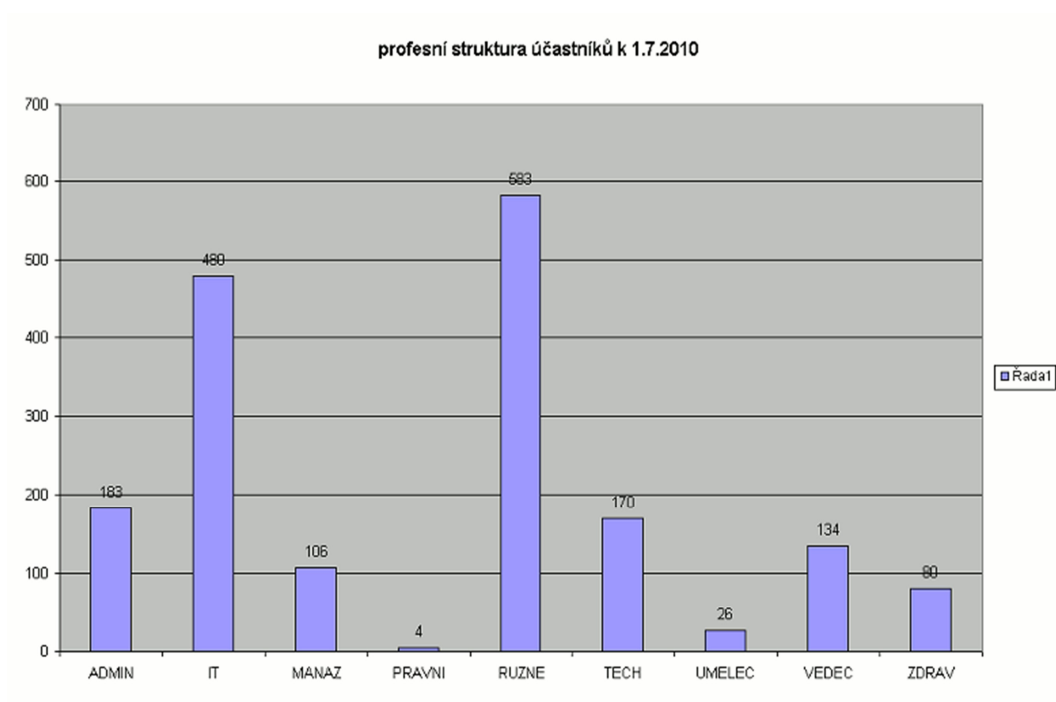
(Projekt Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků, 2011, nestr.)

## Příloha D



(Projekt Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků, 2011, nestr.)

## Příloha E



(Projekt Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků, 2011, nestr.)

## Evidenční list knihovny

Diplomové práce

se půjčují pouze prezenčně!

UŽIVATEL

potvrzuje svým podpisem, že pokud tuto diplomovou práci

**Schimmerlingová, D.: Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků v ČR  
Projekt MPSV**

využije ve svém textu, uvede ji v seznamu literatury a bude ji řádně citovat jako  
jakýkoli jiný pramen.

Jméno uživatele, bydliště	Katedra (pracoviště)	Název textu, v němž bude práce využita	Datum, podpis

<b>Jméno uživatele, bydliště</b>	<b>Katedra (pracoviště)</b>	<b>Název textu, v němž bude práce využita</b>	<b>Datum, podpis</b>

<b>Jméno uživatele, bydliště</b>	<b>Katedra (pracoviště)</b>	<b>Název textu, v němž bude práce využita</b>	<b>Datum, podpis</b>

<b>Jméno uživatele, bydliště</b>	<b>Katedra (pracoviště)</b>	<b>Název textu, v němž bude práce využita</b>	<b>Datum, podpis</b>